L'absence du travail

Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail

Québec

85--6021/

L'absence du travail

Le contenu de cette publication
a été réalisé par
le ministère du Travail
du Québec

Cette édition a été produite
par la Direction générale
des publications gouvernementales
du ministère des Communications

Dépôt légal — 2e trimestre 1985
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
ISBN 2-551-09001-6 (pour la série)
ISBN 2-551-08999-9

© 1985, Gouvernement du Québec

L'absence du travail

Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail

par

Louise H. Côté-Desbiolles

avec la collaboration

de

Réal Morissette

Québec

Sommaire

La présente étude avait pour but de mettre à jour les données sur les absences au Québec. En plus d'analyser ces données en fonction des principaux paramètres habituellement associés au comportement d'absence (caractéristiques individuelles ou organisationnelles), la recherche les a soumises, dans une seconde étape, à une comparaison interprovinciale.

La base de données utilisée pour l'analyse est celle générée par l'Enquête sur la population active de Statistique Canada et couvrait la période de septembre 1980 à août 1981. Quatre indicateurs d'absence ont été utilisés à savoir,

l'incidence: nombre de personnes absentes pour raisons de maladie ou obligations personnelles ou familiales / nombre de personnes titulaires d'un emploi

la sévérité: nombre d'heures d'absence pour raison de maladie ou obligations personnelles ou familiales / nombre d'heures habituellement travaillées par ces mêmes personnes

l'inactivité: nombre d'heures d'absence pour raison de maladie ou obligations personnelles ou familiales / nombre d'heures habituellement travaillées par l'ensemble des titulaires d'emploi

et la durée: nombre de personnes absentes pour maladie ou obligations personnelles ou familiales pendant:
8 heures ou moins
de 9 à 16 heures
17 heures ou plus mais pas toute la semaine
toute la semaine.

L'analyse de la relation entre l'absence et un certain nombre de variables de contrôle a permis de dégager les tendances suivantes:

— Les femmes accusent des taux d'absence généralement plus élevés que les hommes, mais l'âge des répondants, l'état matrimonial et la profession viennent modérer cette relation.

— Les jeunes travailleurs (15-19 ans) s'absentent moins que leurs aînés (exception faite des 65 ans et plus). Par ailleurs, plus un travailleur est âgé, plus la sévérité de l'absence est élevée.

— Ce sont les veufs, séparés et divorcés qui affichent le taux d'incidence le plus élevé. Au niveau de la sévérité des absences, cependant, ce sont les travailleurs mariés ou concubins qui présentent le taux le plus fort.

— Ne serait-ce du taux élevé associé aux diplômés post-secondaire, on pourrait voir dans les données une relation directe entre le niveau de scolarité et l'absentéisme: plus un travailleur est scolarisé, moins il s'absente du travail.

— Les travailleurs administratifs, de la médecine, de la fabrication et du traitement des matières premières s'absentent plus que les répondants des autres catégories. Les professions libérales, de direction, du commerce et du primaire présentent, pour leur part, des taux d'incidence inférieurs à la moyenne toutes professions.

— C'est dans l'administration publique, les services socio-culturels et la fabrication que l'incidence des absences est la plus élevée. Elle est par ailleurs plus faible dans les secteurs du commerce, de la construction, des services personnels et commerciaux et le secteur primaire.

— Les répondants qui travaillent de 36 à 40 heures par semaine affichent, au Canada et en Ontario, le taux d'incidence le plus élevé. Au Québec, l'incidence la plus forte se retrouve chez ceux dont la semaine de travail est de 30 à 35 heures.

— En Ontario et au Canada, les travailleurs qui n'ont effectué aucun travail en surtemps présentent un taux d'incidence plus faible que ceux qui ont fait des heures supplémentaires. Néanmoins, les répondants qui ont fait d'une à quatre heures de travail en surtemps affichent un taux d'incidence significativement supérieur à celui des travailleurs qui n'ont aucun travail en surtemps.

En regard des indices généraux, les estimations obtenues révèlent qu'au Québec, l'absence du travail pour maladie ou obligations personnelles ou familiales équivaudrait à une perte de 23,5 millions de jours/personne de travail pour la période étudiée (septembre 1980 — août 1981). Les estimés atteignent respectivement

30,06 millions et 80,25 millions de jours/personne en Ontario et au Canada.

Au niveau des indicateurs d'absence, le Québec affiche des taux plus élevés que ceux observés en Ontario et au Canada, que ce soit pour l'incidence, l'inactivité ou la sévérité. L'analyse des diverses variables de contrôle révèle néanmoins que les modèles qui se dégageaient des distributions québécoises se reproduisent de façon générale à l'échelle nationale.

Trois variables présentent des différences marquées entre les régions étudiées à savoir, le niveau de scolarité, la profession et le secteur d'activité économique.

Avant-propos

D'aucuns pourraient s'étonner du retard qu'ont mis les auteurs à publier les résultats d'une analyse de données recueillies en 1980. Leur surprise s'estompera sûrement s'ils tiennent compte du fait que l'un des auteurs est une femme, âgée entre 25 et 34 ans, très scolarisée, mariée, ayant charge de famille et travaillant dans l'administration publique. Ces caractéristiques faisaient d'elle une candidate idéale à l'absentéisme et elle n'a pu se soustraire à un tel déterminisme (poussant même l'audace jusqu'à s'absenter pour une longue période lors d'une maternité) !

Il demeure néanmoins, comme l'ont démontré les études longitudinales de Hedges (1973-1977), que l'absentéisme est un phénomène relativement stable et que le type même de l'analyse effectuée n'est nullement affecté par des considérations temporelles.

Remerciements

Les auteurs désirent exprimer leur reconnaissance à messieurs Pierre L'Ecuyer et Bernard Turgeon, de la Direction des études en conditions de travail et rémunération du C.R.S.M.T. pour l'intérêt qu'ils ont manifesté tout au long de cette étude et pour leurs précieux conseils lors de la révision finale.

Monsieur Jean-Pierre Lanthier, de Rourke Bourbonnais et associés et monsieur Pierre-Yvon Ouellet, de la Centrale des syndicats démocratiques, nous ont fait part, lors du comité de lecture, de commentaires judicieux et nous leur en savons gré.

Enfin, madame Muguette Berthelet s'est chargée, avec beaucoup de patience et de minutie, de la mise en page du présent document. Nous l'en remercions sincèrement.

Table des matières

Page

Sommaire 3

Avant-propos 5

Remerciements 7

Table des matières 9

Liste des tableaux et figures 10

Introduction 13

Chapitre I — Problématique

1.1 Définition des concepts 15
1.1.1 L'absence 15
1.1.2 L'absentéisme 16
1.2 Ampleur du phénomène 17
1.3 Les coûts de l'absentéisme dans l'entreprise 18
1.4 Les causes de l'absentéisme 19
1.4.1 Caractéristiques socio-démographiques 19
— Âge 19
— Sexe 19
— Statut civil 19
— Scolarité 19
— État de santé 20
— L'ancienneté 20
1.4.2 Caractéristiques organisationnelles 20
— Secteur d'activité 20
— Taille de l'entreprise 20
— Politiques et pratiques en matière de gestion 20
— Syndicalisation 21
1.4.3 Caractéristiques de l'emploi 21
— Le type d'emploi 21
— Les horaires de travail 22
— Le salaire 23
1.4.4 Caractéristiques du milieu 23
— Le niveau de l'emploi 23
— Les variations cycliques 23

Chapitre II — Méthode

2.1 Source de données 25
2.1.1 Les micro-données de l'E.P.A 25
2.1.2 Notre fichier de données 25
2.2 Traitement des données 25
2.2.1 Variables dépendantes 25

Page

2.2.2 Variables indépendantes 27
— Caractéristiques socio-démographiques des individus 27
— Caractéristiques des emplois ou des rapports à leur emploi des individus 28
2.2.3 Type de données (données d'observation et d'estimation) 29

Chapitre III — Résultats

3.1 L'absentéisme au Québec 31
3.1.1 Données générales 31
3.1.2 Analyse détaillée 32
3.1.2.1 Caractéristiques socio-démographiques 32
— Sexe 32
— Âge 33
— État matrimonial 34
— Scolarité 35
3.1.2.2 Caractéristiques des emplois 37
— Profession 37
— Secteur d'activité 39
— Heures de travail 41
— Heures supplémentaires 41
— Ancienneté 42
— Satisfaction au travail 42
3.2 Comparaison Québec-Ontario-Canada 43
3.2.1 Données générales 43
3.2.2 Analyse détaillée 46
La scolarité 46
La profession 47
Le secteur d'activité 49
Les heures supplémentaires 50
La satisfaction au travail 50

Résumé et conclusions 53

Annexe 1
Questionnaire de l'Enquête sur la population active 55

Annexe 2
Description des bandes de micro-données de l'E.P.A. 57

Annexe 3
Correspondance des catégories professionnelles et des secteurs d'activités 63

Annexe 4
Résultats 65

Annexe 5

Durée des absences selon les principales variables de contrôle. Québec-Ontario-Canada 83

Références 87

Liste des tableaux et figures

Page

Tableau 1

Taux d'incidence des absences pour les mois de mai 1976 (U.S.A. et Canada) et mai 1980 (Canada et Québec) 18

Tableau 2

Taux d'incidence des absences par secteur d'activité États-Unis, 1967-1972-1976 20

Tableau 3

Taux d'incidence des absences selon la profession, États-Unis, 1967-1972-1976 22

Figure 1

Principales influences sur la présence au travail 24

Tableau 4

Statut des répondants quant à l'activité-Québec septembre 1980 — août 1982 26

Tableau 5

Base de données — nombre d'unités d'observation dans chaque province pour les mois retenus 26

Tableau 6

Comparaison des taux d'incidence observés et estimés pour chaque province — septembre 1980 — août 1981 29

Tableau 7

Personnes absentes et heures perdues durant les 12 semaines de référence. Québec septembre 1980 — août 1981 31

Tableau 8

Personnes en emploi et personnes absentes pour maladie et affaires personnelles ou familiales et taux d'incidence des absences durant les 12 semaines de référence. Québec septembre 1980 — août 1981 32

Figure 2

Taux d'incidence des absences selon l'âge et le sexe 34

Figure 3

Taux d'incidence des absences selon le niveau de scolarité et le sexe 36

Page

Figure 4
Taux d'incidence des absences selon la profession et le sexe 38

Figure 5
Taux d'incidence des absences selon la branche d'activité et le sexe 40

Tableau 9
Personnes absentes et heures perdues durant les 12 semaines de référence. Ontario-Canada septembre 1980 — août 1981 44

Figure 6
Distribution des taux d'incidence selon les mois de référence. Ontario-Canada-Québec 45

Figure 7
Taux d'incidence des absences selon le niveau de scolarité. Ontario-Canada-Québec ... 47

Figure 8
Taux d'incidence des absences selon la profession. Ontario-Canada-Québec 48

Figure 9
Taux d'incidence des absences selon la branche d'activité. Ontario-Canada-Québec 49

Annexe 4 65

Tableau 10
Absences et heures perdues selon le sexe 65

Tableau 11
Absences et heures perdues selon l'âge et le sexe 65

Tableau 12
Absences et heures perdues selon l'état matrimonial et le sexe 66

Tableau 13
Absences et heures perdues selon la scolarité et le sexe 66

Tableau 14
Répartition des répondants selon la profession et le niveau de scolarité 67

Tableau 15
Absences et heures perdues selon la profession et le sexe 68

Tableau 16
Répartition de l'échantillon masculin selon la profession et la branche d'activité 70

Tableau 17
Répartition de l'échantillon féminin selon la profession et la branche d'activité 71

Tableau 18
Personnes absentes et heures perdues selon la branche d'activité et le sexe 71

Tableau 19
Taux d'incidence et de sévérité des absences selon les heures habituelles de travail par semaine 72

Tableau 20
Personnes absentes et heures perdues selon les heures supplémentaires effectuées 73

Tableau 21
Taux d'incidence et de sévérité selon l'ancienneté et l'âge 73

Tableau 22
Taux d'incidence des absences selon l'ancienneté et la recherche d'emploi 73

Tableau 23
Taux d'incidence des absences selon l'indice de satisfaction au travail 74

Tableau 24
Taux d'incidence des absences selon le niveau de scolarité et le sexe. Ontario-Canada-Québec 75

Tableau 25
Taux d'incidence des absences selon la profession et le sexe. Ontario-Canada-Québec 75

Tableau 26
Taux d'incidence des absences selon la branche d'activité et le sexe. Ontario-Canada-Québec 76

Tableau 27
Taux d'incidence des absences selon les heures supplémentaires effectuées. Ontario-Canada-Québec 76

Tableau 28
Taux d'incidence des absences selon l'indice de satisfaction au travail. Ontario-Canada-Québec 77

Tableau 29
Personnes absentes et taux d'incidence des absences-maladie selon le sexe des répondants. Ontario-Canada-Québec. 78

Tableau 30

Taux d'incidence des absences selon l'âge et le sexe. Ontario-Canada-Québec 78

Tableau 31

Taux d'incidence des absences selon l'état matrimonial et le sexe. Ontario-Canada-Québec 78

Tableau 32

Taux d'incidence des absences selon les heures habituelles de travail par semaine. Ontario-Canada-Québec 79

Tableau 33

Taux d'incidence des absences selon l'ancienneté et l'âge 79

Tableau 34

Répartition des unités d'observation de l'échantillon selon les variables de contrôle et la province 80

Annexe 5 83

Tableau 35

Proportion des personnes absentes selon la durée des absences. Ontario-Canada-Québec. Septembre 1980 — août 1981 83

Introduction

Plusieurs observateurs de la scène du travail n'ont cesse de s'étonner de la montée constante de l'absentéisme depuis les 20 dernières années. En effet, malgré les progrès importants survenus dans la distribution des services de santé durant cette période, la tendance dans les taux nationaux d'absence commence à peine à se stabiliser (Hedges, 1977).

Les dirigeants d'entreprise sont de plus en plus sensibilisés au phénomène, mais la plupart d'entre eux refuse encore de croire qu'il est caractéristique de leur propre organisation ou qu'il y atteint une ampleur justifiant une intervention spécifique. Une conséquence de ce manque d'intérêt (et un de ses symptômes) est le caractère inadéquat des comptabilisations, lorsqu'elles existent, effectuées dans les entreprises.

Une récente enquête (Robertson, 1979), menée auprès d'un échantillon de 1 600 entreprises ontariennes, révèle qu'à peine 17 % d'entre elles recueillent des données sur l'absentéisme pour fins de contrôle par la direction. Or, la même enquête indique par ailleurs que 36 % des entreprises ont déjà eu des problèmes d'absence et que, pour l'ensemble de l'échantillon, l'absentéisme constitue le problème perçu comme étant le plus important en matière de ressources humaines.

Au Québec, il n'existe à notre connaissance que peu d'études exhaustives sur l'absentéisme, si ce n'est de quelques recherches théoriques portant sur ses causes et ses effets ou d'études de cas provenant des entreprises. Par ailleurs, le Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail reçoit régulièrement des demandes de données à ce sujet et un premier article basé sur des données regroupées de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada (juillet 1979 — juin 1980), a déjà été publié (Côté-Desbiolles, 1981). Malheureusement, le niveau d'agrégation de ces données n'allouait que peu de souplesse au niveau de l'analyse des corrélats de l'absentéisme ; tout au plus a-t-il permis de présenter, sans pouvoir toutefois les nuancer de façon satisfaisante, des taux globaux d'absence en fonction de deux caractéristiques individuelles (le sexe et l'âge).

L'objet de la présente étude est donc de mettre à jour, dans un premier temps, les données sur les absences au Québec. Ces données seront présentées en fonction de paramètres habituellement associés à l'absentéisme (caractéristiques individuelles ou organisationnelles) et seront soumises, dans une seconde étape, à une comparaison interprovinciale.

Chapitre 1
Problématique

1.1 Définition des concepts

1.1.1 L'absence

Selon le Petit Robert, une absence serait « le fait de n'être pas dans un lieu où l'on pourrait, où l'on devrait être » (Petit Robert, 1978). Pour aisée qu'elle paraisse dans son sens générique, la définition de l'absence se complique dès lors que l'on s'attarde à sa mesure.

Là-dessus, peu nombreux sont les chercheurs ou les gestionnaires qui adoptent une vision identique. Un chercheur américain aurait même identifié 41 formules-types pour calculer des taux d'absence (Hedges, 1977). La formule la plus couramment acceptée met en rapport les heures ou journées d'absence avec le total des heures ou journées qui auraient dû être travaillées au cours d'une période de référence donnée. On obtient un taux d'inactivité, qui correspond à ce qu'on a l'habitude d'appeler taux d'absence:

$$\text{Taux d'inactivité} = \frac{\text{Temps perdu (heures ou jours) pour absence}}{\text{Temps (heures ou jours) habituellement travaillé}} \times 100$$

Mais ce taux ne permet pas de rendre compte de deux (2) aspects tout aussi importants, à savoir le nombre d'employés absents (donnée dont les entreprises ont besoin pour organiser le travail) et la sévérité des absences (ou temps perdu qui peut leur être imputé).

C'est pourquoi d'aucuns suggèrent de calculer parallèlement un taux d'incidence et un taux de sévérité des absences (Mikalachki et Gandz, 1979; Hedges, 1977). Le taux d'incidence mesure le nombre d'absences par 100 travailleurs au cours d'une période de référence donnée:

$$\text{Taux d'incidence} = \frac{\text{Nombre d'employés absents}}{\text{Nombre total d'employés}} \times 100$$

Le taux de sévérité, pour sa part, mesure le temps moyen perdu par les employés absents au cours d'une période donnée. Il peut être exprimé en termes absolus (le nombre d'heures perdues) ou en pourcentage:

$$\text{Taux de sévérité} = \frac{\text{Nombre moyen d'heures perdues}}{\text{Nombre moyen d'heures normalement travaillées par les employés absents}} \times 100$$

Ces divers taux permettent de se faire une idée de l'ampleur des absences dans l'entreprise et de la part de main-d'oeuvre qui est touchée. Il apparaît cependant malaisé de comparer les taux provenant de plusieurs entreprises ou encore de regrouper ces taux pour en faire une moyenne nationale. Car même si toutes les entreprises utilisent les mêmes formules de calcul, il reste à savoir ce qu'elles considèrent être une absence.

Au niveau de la nature des absences (ou des raisons invoquées pour une absence), on peut déjà déceler une foule de points de divergence. Certaines entreprises incluent dans leur définition de l'absence tout manque à la présence au travail, qu'il soit dû à la maladie, à un accident, à un conflit de travail, aux vacances ou à un jour férié, aux conditions atmosphériques, aux responsabilités familiales ou civiles. D'autres ne considèrent que les absences qui ne sont pas prévues (et que l'on croit les plus susceptibles d'avoir un effet négatif sur la production). C'est ainsi que dès que l'absence d'un employé (pour être membre d'un jury, pour responsabilité familiale, pour des vacances) est connue suffisamment à l'avance, elle n'est pas comptabilisée comme telle.

À ce problème issu de la nature des absences s'ajoute celui de leur durée. Certaines entreprises ne comptabilisent pas les absences de moins d'un jour de travail. En ce qui concerne les absences de longue durée (une semaine, un mois, ou plus, selon l'organisation), certaines entreprises comptabilisent toutes les journées non-travaillées alors que d'autres ne comptent que les deux, trois ou quatre premiers jours. On imagine combien substantielles peuvent être les différences dans les taux avancés selon que ces

absences de longue durée sont, ou ne sont pas, incluses dans les calculs.

Lorsque l'on analyse les données sur les absences, il faut donc garder à l'esprit la multiplicité de ses définitions et mesures qui rend toute comparaison hasardeuse, voire impossible. Lorsque les auteurs mentionnent explicitement la définition opérationnelle utilisée dans leur étude, la tâche est d'autant simplifiée. Malheureusement, ces informations sont souvent omises. Cette variété de définitions et l'origine des données (recueillies auprès des salariés ou auprès des entreprises) expliquent sans doute les divergences que l'on peut souvent déceler entre les divers taux d'absence avancés.

1.1.2 L'absentéisme

Cette variété de définitions et de mesures de l'absence provient sans doute du désir de circonscrire la notion même d'absentéisme. Car toute absence ne peut, d'entrée de jeu, être assimilée à de l'absentéisme et l'on se doit de déterminer quelle part des comportements d'absence est visée par le concept.

Si l'on se réfère, à nouveau, au Petit Robert, l'absentéisme serait « une absence d'un salarié de son lieu de travail, non justifiée par un motif légal; comportement de celui qui est souvent absent » (Le Petit Robert)

Cette définition, associée à celles utilisées, ou, à tout le moins, implicites, dans les recherches sur l'absentéisme, permet de dégager un des éléments cruciaux dans la conception du phénomène, à savoir, le caractère volontaire de l'absence, impliquant le libre choix du travailleur.

C'est aux années 50 que remontent les premières études sur l'absence volontaire et l'on doit à Behrend (1959) un effort de conceptualisation important. Selon elle, l'absence volontaire serait le fait de « travailleurs qui omettent de se présenter au travail pour une raison négligeable, ou sans excuse aucune »[1].

Tentant de définir d'une façon opérationnelle l'absence volontaire, Behrend, et les nombreux auteurs qui ont, par la suite, repris l'étude de ce thème, utilisent trois paramètres principaux, à savoir la fréquence de l'absence, sa durée et sa nature (ou son caractère contrôlable).

Au niveau de la fréquence de l'absence, on reconnaît ainsi que l'absentéisme se caractérise par une accumulation d'épisodes d'absence (Behrend, 1959; Chadwick-Jones, 1980). Un individu qui, au cours d'une période de référence d'un mois par exemple, s'absente quatre ou cinq fois (que ce soit pour une seule journée) cause plus de problèmes à l'entreprise que celui qui ne s'absente qu'une seule fois, serait-ce pour une période de deux semaines. Les absences répétées seraient un indice du désir de l'employé de se retirer du milieu de travail. Malheureusement, les recherches sur les absences, et surtout les enquêtes nationales sur le sujet, ne recueillent que rarement ce genre d'information. Elles y suppléent par des données sur la durée de l'absence.

À cet égard, il apparaît que les absences brèves relèvent davantage du libre choix de l'individu et seraient, ainsi, caractéristiques de l'absentéisme. Le Bureau of Labor Statistics des États-Unis qui recueille, depuis 1973, des données nationales sur les absences, répartit d'ailleurs celles-ci selon leur durée (moins d'une semaine, une semaine ou plus) en postulant que les absences de courte durée sont plus susceptibles de représenter l'aliénation des travailleurs que ne le sont les absences plus longues (Hedges, 1973). Chadwick-Jones précise, dans le même sens, que « les congés à court terme, tout particulièrement les brèves absences d'une journée ou deux résultent souvent du refus de l'employé à (sic) se rendre au travail » (1980). Il faut évidemment reconnaître que les absences plus longues ne sont pas nécessairement involontaires, mais elles sont beaucoup moins susceptibles d'être voulues. D'autre part, les absences de courte durée peuvent également être involontaires, mais elles sont plus susceptibles d'être voulues.

En regard de la nature des absences, d'aucuns postulent que les absences planifiées (vacances, jours fériés, conflits de travail) ne doivent pas être considérées dans les taux d'absentéisme, soit parce qu'elles ne relèvent pas du choix de l'employé, que leur caractère prévisible n'entraîne pas un effet trop néfaste sur l'entreprise ou que ce temps n'est pas normalement travaillé. Les tenants de cette approche se concentrent uniquement sur les absences pour maladie et pour affaires familiales ou civiles puisqu'elles ne sont pas planifiées et semblent plus facilement imputables aux attitudes des travailleurs (Hedges, 1977). Bien sûr, cette dichotomie n'est pas parfaite et certaines absences pour maladie, par exemple, peuvent être planifiées (intervention chirurgicale, visite médicale) alors que des vacances peuvent être non-prévues (notamment dans les entreprises où il est permis

1. Traduction libre de « workers failing to report for work or some slight excuse or other, or none at all ». Behrend, 1959 (p. 106).

de prendre une part des vacances annuelles en journées ou demi-journées sporadiques).

Au niveau des absences pour maladie, un problème supplémentaire se pose. Certaines entreprises éliminent automatiquement de leurs taux d'absentéisme les absences reliées à ce facteur (puisqu'elles seraient involontaires) afin de se concentrer uniquement sur les absences volontaires (c'est-à-dire contrôlées par l'individu). D'autres encore excluent de leurs calculs le temps perdu pour maladie lorsque celle-ci est certifiée (par un billet du médecin, par une visite de l'infirmière de l'entreprise).

Ces stratégies peuvent mener à une impasse. D'une part, l'accent n'est mis que sur la surface visible de l'iceberg: les gestionnaires se préoccupent d'un sous-ensemble des comportements d'absence, sous-ensemble qui ne contribue que pour une faible part au temps de travail effectivement perdu pour cause d'absentéisme — 14 % environ selon une étude française (Intersocial, mai 1980), 18 % selon Rushmore et Youngblood (1979). D'autre part, la maladie, qu'elle soit certifiée ou non, peut servir à masquer un absentéisme véritable puisqu'aucune frontière précise n'existe entre maladie et malaise psychologique; les maladies psychosomatiques et les absences volontaires peuvent tout autant être caractéristiques d'une fuite devant une situation insoutenable (Behrend, 1959).

D'ailleurs, les absences pour maladie de longue durée pourraient souvent être imputables à la largesse des médecins qui prescrivent des congés, largesse que sont loin de décrier les travailleurs qui en bénéficient (Mathieu, 1975, *in* Thériault *et al*, 1981). Enfin, les employés peuvent souvent invoquer le motif « maladie » pour se soustraire aux sanctions encourues pour un absentéisme trop élevé. Lorsqu'on exclut ce type d'absence, la fiabilité de l'indicateur s'en trouve amoindrie.

En résumé, rappelons qu'une absence du travail ne peut être d'emblée assimilée à de l'absentéisme. Certaines caractéristiques des absences ont cependant été associées à ce qu'il est convenu d'appeler de l'absentéisme-évasion. Il s'agit d'absences que les acteurs qualifient de volontaires (c'est-à-dire relevant d'un choix personnel) et qui serviraient, dès lors, l'individu qui désire se retirer momentanément d'une situation de travail insatisfaisante. Ces absences s'isolent des autres — d'une façon plus ou moins adéquate, faut-il en convenir — par leur durée, leur fréquence et leur nature.

1.2 Ampleur du phénomène

Une façon de saisir l'importance du problème de l'absentéisme consiste à évaluer le temps de travail perdu qui peut lui être imputé.

Aux États-Unis, on évalue à 13,5 %, la proportion des heures de travail régulières qui ont été perdues pour cause d'absence (maladie et responsabilités familiales ou civiles) en 1976 (Hedges, 1977). Cela équivaut à une sévérité absolue de 9,0 jours par employé par année. Selon une autre source (Steers et Rhodes, 1978), l'absentéisme occasionnerait annuellement une perte globale de 400 millions de jours de travail.

Au Canada, on estime que le temps perdu annuellement à cause de l'absentéisme (sans précision toutefois du type d'absences inclus dans la définition) équivaut à 12,7 jours par employé (Mikalachki et Gandz, 1979), ce qui équivaudrait à une perte de 130 millions de jours/personne de travail par an pour l'industrie canadienne (Kendall, 1979). Au niveau des absences pour maladie et affaires personnelles, il y aurait eu, de juillet 1979 à juin 1980, plus de 639 millions d'heures perdues au Canada, soit environ 80 millions de jours/personnes. Les données pour le Québec atteignent, pour la même période, 193 millions d'heures ou 24 millions de jours/personnes (Côté-Desbiolles, 1981).

En ce qui concerne le nombre d'employés touchés, le tableau 1 présente les taux d'incidence obtenus en mai 1976 au Canada et aux États-Unis, et en mai 1980 au Canada et au Québec. Le nombre d'employés absents semble moins élevé en mai 1976, au Canada, mais toute comparaison entre les données des deux pays doit être faite avec prudence, compte tenu des modes de cueillette et des catégories d'absences (notamment en ce qui a trait à la durée) qui peuvent différer. En mai 1980, les taux canadien et québécois se rapprochent davantage du 6 % américain, pourcentage qui se maintient depuis 1973 aux U.S.A. (Hedges, 1977).

Ces indices, considérés de façon absolue, ne sont peut-être pas très éloquents; l'absentéisme n'est pas aussi spectaculaire que ne le sont les grèves, par exemple. Mais afin d'en saisir l'ampleur réelle, précisons qu'en comparaison, le nombre de jours/personne perdus pour cause d'absence correspond à 11 fois le nombre de jours perdus imputables aux grèves (Mikalachki et Gandz, 1979).

Les coût annuels de l'absentéisme pour l'économie sont, au dire de plusieurs auteurs,

Tableau 1

Taux d'incidence des absences pour les mois de mai 1976 (U.S.A. et Canada) et mai 1980 (Canada et Québec)

	Mai 1976				Mai 1980[1]			
	U.S.A.[2]		Canada[3]		Canada		Québec	
	N*	Taux	N	Taux	N	Taux	N	Taux
Personnes occupées	56 414	—	8 505	—	10 612	—	2 636	—
Personnes absentes[4]	3 630	6,4	318	3,8	634	6,0	166	6,3
Pour maladie	n.d.	4,0	226	2,7	390	3,7	106	4,0
Pour raisons[5] diverses	n.d.	2,4	92	1,1	84	2,3	60	2,3

* tous les N sont en milliers

1. Les données proviennent des tableaux de travail inédits produits par Statistique Canada dans le cadre de l'Enquête sur la population active.
2. Tiré de Hedges, (1977). Tableau 7
3. Adapté du Tableau 35, *La population active*, Statistique Canada, numéro de catalogue 71-001, mai 1976, page 22
4. Sont exclues les personnes absentes à cause d'un conflit de travail, de mauvais temps et pour vacances.
5. Correspond aux responsabilités civiles ou familiales dans l'enquête américaine. Correspond aux obligations personnelles ou familiales et à d'autres raisons non-précisées dans l'enquête de Statistique Canada.

vertigineux. En comptabilisant les coûts directs en salaires et en avantages sociaux, de même que ceux associés au remplacement et à la baisse estimée en profits, on atteint rapidement un coût de 26 milliards de dollars aux États-Unis (Steers et Rhodes, 1978). Au Canada, le chiffre avancé serait de 10 milliards de dollars (Mikalachki et Gandz, 1979), mais on ignore les coûts inclus dans cette estimation. L'écart même entre les coûts avancés pour les deux pays révèle des différences de proportion difficilement explicables et qui devraient, à tout le moins, nous rendre critique face à la valeur d'un tel indicateur.

1.3 Les coûts de l'absentéisme dans l'entreprise

Les estimés obtenus à l'échelle nationale ne concernent, le plus souvent, que les coûts directs de l'absentéisme et sous-estiment ainsi le coût réel au niveau de l'entreprise. Il existe en effet de nombreux coûts indirects qui sont difficilement comptabilisables ou qui diffèrent sensiblement d'une entreprise à l'autre ou même d'un corps d'emploi à un autre. D'aucuns évaluent que les coûts indirects de l'absentéisme sont à tout le moins égaux à ses coûts directs (Intersocial, mai 1980).

La réaction de l'entreprise à l'absence d'un employé se répercute sur les coûts encourus. Ainsi, lorsque l'employé n'est pas remplacé, cela entraîne une rupture dans la production: les équipes de travail sont brisées et des goulots d'étranglement se créent, réduisant le rythme de la production. Le moral des employés restants est sapé car une absence signifie souvent pour eux une surcharge de travail, source de fatigue accrue. Lorsque la cadence du travail et l'output diminuent, l'entreprise peut avoir de la difficulté à rencontrer ses échéances de production (Behrend, 1959). Elle peut alors avoir recours au temps supplémentaire, augmentant d'autant les coûts de production (Kearns, 1970).

Une baisse d'efficacité peut même survenir lorsque l'absent est remplacé. Y concourent le retard occasionné par la nécessité de déplacer des travailleurs entre les différents postes de travail et l'inexpérience des remplaçants au nouveau poste de travail (Boisvert, 1978). Mais ce sont les coûts de main-d'oeuvre qui sont dans ce cas plus évidents: nécessité de former les remplaçants ou maintien d'une « équipe volante » qui pourvoira aux carences en personnel.

De façon succincte, soulignons qu'aux coûts directs imputables à l'absentéisme (salaire et avantages sociaux de l'employé), l'on peut associer de nombreux coûts indirects, notamment:

- la rémunération du personnel surnuméraire;
- le coût du surtemps;
- le coût de recrutement ou de formation de remplaçants;
- le recours à un surplus permanent de personnel (une étude ontarienne démontre qu'en moyenne, les entreprises emploient 10 % plus de personnel qu'elles en auraient besoin si la présence au travail était parfaite — Mikalachki et Gandz, 1979);
- la valeur de la perte de rendement lorsque l'absent n'est pas remplacé;
- la baisse de rendement ou de la qualité du produit imputables à la rupture dans la production ou à l'inexpérience des remplaçants;
- la nécessité d'inventaires plus volumineux (pour contrer les retards éventuels dans la livraison des produits);

— la perte de clients due à l'impossibilité de rencontrer les échéances.

D'évidence, les coûts réels de l'absentéisme varieront sensiblement d'une entreprise à une autre selon les frais encourus dont elles tiennent compte dans leurs comptabilisations. Néanmoins, nombreux sont les auteurs qui proposent des estimés de ces coûts et, selon les modes de calcul utilisés, ils atteignent des valeurs de 673,00 $ (Daniels, 1981), 787,50 $ (Thériault, *et al*, 1981) ou encore 1000,00 $ (Financial Post, 22 octobre 1977 cité par Thériault, *et al*: 1981) par employé par année.

L'absentéisme affecte donc l'entreprise tant dans son fonctionnement que dans ses résultats, et son effet sur la main-d'oeuvre et la production est important. Il semble cependant illusoire de prétendre éliminer toute absence et l'on fait valoir qu'un taux d'inactivité de 3 % (2 % dans les meilleures conditions) est un niveau tout à fait acceptable (Hedges, 1977).

Par ailleurs, il ne faudrait pas croire que l'absentéisme n'ait que des effets néfastes sur l'entreprise. Plusieurs auteurs croient au contraire qu'un certain absentéisme est salutaire pour l'organisation puisqu'en permettant à l'employé de s'évader d'une situation stressante ou insatisfaisante, il contribue à sa santé mentale ou même physique (Steers et Rhodes, 1978). En ce sens, l'absentéisme remplirait une fonction individuelle fort importante et tout effort en vue de le réduire devrait tenir compte du rôle qu'il joue dans le comportement au travail de l'employé et des causes qui le sous-tendent.

1.4 Les causes de l'absentéisme

Il apparaît illusoire de parler de « causes » de l'absentéisme. Un relevé, même succinct, de la littérature qui aborde ce thème démontre en effet que les chercheurs se bornent à étudier des variables dont la présence ou l'intensité sont associées à un comportement d'absence. Aucune étude ne permet d'identifier les facteurs qui précèdent et entraînent nécessairement l'absentéisme. Bien sûr, les corrélations qui nous sont présentées indiquent la présence d'une relation, mais elles ne renseignent nullement sur le caractère causal de celle-ci.

Notre intention n'est pas de rapporter en détail les nombreuses études portant sur le lien entre l'absentéisme et certaines caractéristiques individuelles ou organisationnelles[1]. Nous mentionnerons néanmoins les facteurs qui sont le plus souvent mis en relation avec le comportement d'absence.

1.4.1 Caractéristiques socio-démographiques

Âge

Les taux globaux d'incidence des absences sont généralement plus élevés chez les jeunes travailleurs que chez leurs aînés (Hedges, 1973; 1977). Mais les patterns d'absence varient significativement en fonction de cette variable: la fréquence des absences diminue alors que la durée des épisodes d'absence augmente avec l'âge (Chadwick-Jones et al, 1973). Nombreux sont les auteurs, par ailleurs, qui reconnaissent que ces différences sont peut-être imputables à plusieurs autres causes notamment, les caractéristiques de l'emploi, les politiques d'attribution des vacances, l'état de santé, etc Il leur paraît impossible, et cela est le cas de la majorité des corrélats que nous identifierons, d'isoler l'effet pur de ce facteur.

Sexe

Les femmes accusent généralement des taux d'absence plus élevés que les hommes (Behrend, 1959; Hedges, 1973; 1977). Mais il faut préciser qu'encore ici, l'effet du sexe est loin d'être évident. Le statut civil et le nombre de dépendants, tout comme l'âge et le type d'emploi viennent modifier la relation sexe-absentéisme et lorsque l'une ou l'autre de ces variables est contrôlée, les taux masculins et féminins se rapprochent souvent (Isambert-Jamati, 1962).

Statut civil

Le statut civil influence les taux d'absence, mais cet effet est différent selon le sexe des travailleurs. Ainsi, le mariage entraîne une réduction des absences chez les hommes alors qu'il augmente leur incidence chez les femmes (Hedges, 1977). Il apparaît à plusieurs auteurs que ce sont les responsabilités familiales plutôt que le statut civil qui sont, principalement, redevables de ces différences (Hedges, 1973; Chadwick-Jones *et al*, 1973).

Scolarité

Peu d'études ont porté spécifiquement sur la relation niveau de scolarité-absentéisme et les résultats obtenus sont conflictuels. Goble (voir Thériault *et al*, 1981) aurait découvert des taux d'absence plus faibles chez des travailleurs d'usine moins scolarisés (8 ans de scolarité ou

1. Nous référons plutôt le lecteur à quelques revues de littérature: Behrend 1959; Chadwick-Jones *et al*, 1973; Muchinsky, 1977; Steers et Rhodes, 1978.

moins). Utilisant un échantillon plus représentatif, Abramovitz (1980) ne découvre aucune relation significative. Bien sûr, le niveau de scolarité a une influence directe sur le type d'emploi occupé et il se peut que cette variable explique une plus grande part de variance entre les groupes que ne le fait seul le nombre d'années d'étude.

État de santé

L'état de santé des travailleurs est également peu abordé par les recherches sur l'absentéisme (son importance étant sans doute implicitement évidente), même s'il est souvent omniprésent dans l'interprétation que l'on donne aux différences observées dans les taux d'absence. Une étude récente démontre que ce facteur, évalué subjectivement par les répondants s'avère être, parmi huit variables de nature démographique, le second meilleur prédicteur d'un comportement d'absence (après l'âge) (Abramovitz, 1980).

L'ancienneté

Les études menées jusqu'à maintenant suggèrent l'existence d'une relation inversement proportionnelle entre l'ancienneté et les taux d'absence: plus l'employé est ancien dans son emploi, moins il s'absenterait du travail (Behrend, 1959; Abramovitz, 1980).

1.4.2 Caractéristiques organisationnelles

Secteur d'activité

Aux États-Unis, les résultats de la plupart des enquêtes nationales révèlent que les taux d'incidence des absences sont plus élevés dans les hôpitaux, l'administration publique et les industries manufacturières (voir tableau 2). Les taux les plus bas, comparativement à la moyenne tous secteurs, se retrouvent dans les secteurs des finances et du commerce (Hedges, 1973; 1977; Miner, 1977).

Taille de l'entreprise

Il est particulièrement bien établi que les grandes entreprises accusent des taux d'absence plus élevés que les petites organisations (Miner, 1977; Chadwick-Jones *et al*, 1973; Muchinsky, 1977). Même si l'explication de ces différences réside souvent, entre autres choses, dans la taille du groupe de travail (les petites entreprises se caractérisant par la présence de petits groupes plus homogènes), la tendance demeure à l'effet que les taux d'absences sont en relation directe avec le nombre total d'employés dans l'établissement.

Politiques et pratiques en matière de gestion

La protection accordée par l'entreprise en cas de maladie du salarié (notamment, les « banques » de congés-maladie, congés que l'employé perd en fin d'année s'ils ne sont pas

Tableau 2

Taux d'incidence des absences[1] par secteur d'activité États-Unis, 1967-1972-1976

Secteur	Taux d'incidence 1967[2]	1972[2]	1976[3]
Tous secteurs	6,0	6,6	6,4
Construction	5,9	6,5	6,1
Industrie manufacturière	6,7	7,4	7,0
Transport et autres services publics	5,4	6,0	6,6
Commerce	5,0	5,8	5,3
Finance	4,9	5,4	5,1
Services	6,1	6,8	6,6
(hôpitaux)	(7,4)	(8,0)	(7,2)
Administration publique	6,8	7,1	7,2

1. Absences pour maladie et pour responsabilités civiles ou familiales, de courte et de longue durée.
2. Hedges, (1973), page 27.
3. Hedges, (1977), page 19.

pris) a un effet sensible sur les taux d'absence (Steers et Rhodes, 1978; Edwards et Scullion, 1979). Les entreprises offrant de tels systèmes accusent des taux plus élevés que celles qui ne rémunèrent pas les absences-maladie, et le phénomène semble universel (Intersocial, 1980; World of work report, 1977). En fait, la plupart des auteurs ayant étudié ce problème s'accordent pour conclure que de telles mesures ne causent pas spécifiquement l'absentéisme mais qu'elles constituent tout de même un facteur qui en facilite l'occurrence (Hawk, 1976; Chadwick-Jones *et al*, 1973). Un employé serait enclin à légitimer une absence courante par la maladie afin de ne pas encourir de sanction pour un absentéisme trop fréquent.

Il apparaît par ailleurs que les politiques en matière de travail en temps supplémentaire influencent également les taux d'absence. Dans la mesure où le travailleur peut exercer un certain contrôle sur ses heures supplémentaires (payées à taux et demi ou à taux double), il peut arriver à prendre une journée complète d'absence sans être pénalisé financièrement s'il a effectué, dans la même semaine par exemple, un nombre plus élevé d'heures que ses heures habituelles de travail (Mikalachki et Chapple, 1977).

En dernier lieu, d'aucuns prétendent que la pratique d'attribuer des vacances en fonction de la durée dans l'emploi pourrait avoir une influence sur les taux élevés d'absence de courte durée (notamment chez les jeunes). Ainsi, les travailleurs qui ont peu d'ancienneté ne peuvent bénéficier de vacances, ou seulement de quelques jours de vacances, ce qui les encouragerait à prendre plus de congés non-prévus (Hedges, 1973).

Syndicalisation

Certains intervenants font valoir que la syndicalisation aurait pour effet d'augmenter les taux d'absence, les travailleurs syndiqués jouissant d'une meilleure protection lors d'absence pour maladie, par exemple. Le relevé des études que nous avons effectué ne nous permet pas d'apporter des précisions à cet égard: aucune des revues de littérature que nous avons consultées ne mentionne ce facteur comme élément explicatif de l'absentéisme.

1.4.3 Caractéristiques de l'emploi

Une grande part des recherches sur l'absentéisme repose sur le postulat voulant que l'insatisfaction au travail soit la principale cause du comportement d'absence. Dès lors, les caractéristiques de l'emploi revêtent une importance capitale. Dans le modèle qu'ils proposent pour expliquer l'absence du travail, Steers et Rhodes (1978) mettent l'accent sur la situation de travail et ce sont les éléments de cette situation que nous abordons sous cette rubrique.

Il convient cependant, dans un premier temps, de faire une mise au-point qui nous apparaît primordiale. Suite à une analyse des études empiriques portant sur la relation satisfaction au travail — absentéisme, Locke (1976) conclue que même si les corrélations obtenues entre ces deux variables sont significatives et constantes, elles ne s'avèrent pas particulièrement élevées (rarement plus de 0,40). Selon lui, cela suggère l'existence d'autres variables, personnelles ou organisationnelles, qui viendraient modifier ou intensifier la relation insatisfaction — absentéisme. Nous venons d'en identifier quelques-unes et Steers et Rhodes (1978) décrivent en détail les relations qui semblent exister entre elles.

Malgré la prudence que doivent commander les résultats obtenus à ce jour, il demeure que l'influence de l'insatisfaction au travail sur l'absentéisme ne saurait être négligée. Toutes choses étant égales par ailleurs, lorsqu'un employé est satisfait de son environnement de travail et de ses tâches, l'on peut s'attendre à ce qu'il manifeste une forte motivation à être présent.

Le type d'emploi

Les résultats des enquêtes basées sur de grands échantillons révèlent des différences importantes dans les taux d'incidence des absences selon la profession des répondants. Comme en fait foi le tableau 3, les taux d'absence sont généralement plus élevés chez les ouvriers, les manoeuvres et les travailleurs des services.

Les employés de bureau accusent ensuite les taux les plus élevés, même si ces taux se situent habituellement autour de la moyenne toutes professions. On retrouve, par ailleurs, un regroupement des vendeurs, artisans et professionnels avec des taux d'absence inférieurs à la moyenne et, enfin, les administrateurs, avec les taux les plus faibles.

Fait intéressant, les tendances décelées persistent au cours des années étudiées, les employés de bureau faisant exception avec un taux d'incidence plus éloigné de la moyenne en 1976.

Tableau 3

Taux d'incidence des absences[1] selon la profession
États-Unis, 1967-1972-1976

Profession	Taux d'incidence		
	1967[2]	1972[2]	1976[3]
Toutes professions	6,0	6,6	6,4
Professionnels	5,1	5,4	5,1
Administrateurs	3,2	3,8	3,2
Employés de bureau	6,0	6,8	6,9
Vendeurs	5,3	5,5	4,6
Artisans	5,2	5,9	6,1
Ouvriers spécialisés	7,9	8,7	7,8
Manoeuvres	7,5	8,0	7,9
Travailleurs des services (exclut travailleurs domestiques)	6,9	8,0	7,6

1 Absences pour maladie et pour responsabilités civiles ou familiales.
2 Hedges (1973), page 21.
3 Hedges (1977), page 28.

Ces données globales offrent certes une image de la réalité mais elles ne permettent pas d'appréhender entièrement les facteurs sous-jacents au comportement d'absence. A cet égard, il faut plutôt décomposer la profession en ses caractéristiques principales. La recherche effectuée jusqu'à maintenant a porté principalement sur la richesse de l'emploi, le niveau de l'emploi, le stress associé et la taille du groupe de travail.

Il semble exister une relation, ténue mais stable, entre la richesse de l'emploi et l'absentéisme: le comportement d'absence est inversement relié à l'autonomie, à la variété et au niveau de responsabilité qu'offre le travail, de même qu'à la possibilité de participer à la prise des décisions affectant directement l'employé (Steers et Rhodes, 1978).

Il apparaît également que les travailleurs qui occupent des emplois plus élevés dans la hiérarchie sont plus satisfaits et moins susceptibles de s'absenter que ceux qui occupent des emplois de plus bas niveau (Isambert-Jamati, 1962). Les résultats obtenus sur une différenciation cols blancs-cols bleus suivent d'ailleurs un modèle identique: les premiers s'absentent moins que les derniers (Behrend, 1959; Hedges, 1977; Abramovitz, 1980).

Plusieurs auteurs ont découvert une corrélation positive entre l'absentéisme et un travail comportant les éléments caractéristiques de la production de masse, notamment sur les lignes de montage (Behrend, 1959; Hedges, 1973). Le travail à la chaîne pourrait engendrer chez les ouvriers un niveau de stress tel que ceux-ci seraient moins susceptibles de vouloir se présenter au travail (Steers et Rhodes, 1978) (ou ne pourraient tout simplement pas le faire en raison de la fatigue engendrée par cette tension constante).

Il existe enfin, de façon générale, une relation positive entre la taille du groupe de travail et les taux d'absence: plus le groupe de travail est petit, plus l'absentéisme est faible (Chadwick-Jones *et al* 1973; Steers et Rhodes, 1978). Il semble que les groupes restreints présentent une plus grande cohésion et que leurs membres y jouissent d'une plus grande polyvalence, de meilleures communications, et d'un plus grand sens de responsabilité vis-à-vis les autres, ce qui aurait pour effet d'accroître leur satisfaction et ainsi augmenter leur motivation à être présents.

Bien sûr, toutes les variables dont il vient d'être question interagissent: la richesse et le niveau de l'emploi influencent probablement le niveau de stress qui lui est associé tout comme la taille du groupe de travail affecte différemment l'absentéisme selon le niveau de l'emploi (Steers et Rhodes, 1978). C'est pour faciliter la compréhension que nous les avons traitées séparément.

Les horaires de travail

Les travailleurs dont les horaires sont plus stables (mêmes jours/semaine et mêmes heures/jour) accusent des taux d'absence plus élevés que ceux dont les horaires sont moins rigides (Abramovitz, 1980). Par ailleurs, les travailleurs par quarts s'absentent moins que les travailleurs de jour (Chadwick-Jones *et al*, 1973).

Cependant, plusieurs hypothèses peuvent être avancées pour rendre compte de ces résultats (la disponibilité des moyens de transports, l'accessibilité accrue aux services sociaux ou communautaires, les variations dans le contenu du travail en fonction du moment de la journée, la cohésion des équipes de travail), ce qui rend toute généralisation hasardeuse quant à l'effet des horaires de travail sur l'absentéisme.

Le salaire

Les résultats obtenus à ce jour ne permettent pas de définir clairement la relation entre le salaire et l'absentéisme. Cette relation existe, mais elle serait fortement influencée par l'emploi occupé, et la satisfaction qu'en retire le travailleur (Abramovitz, 1980). D'autre part, les études confondent souvent revenus et taux de salaire et la différence entre ces deux facteurs expliquerait, en partie du moins, plusieurs résultats contradictoires (Abramovitz, 1980). Enfin, il apparaît que la perception de l'équité du salaire serait plus importante comme prédicteur de l'absence que le niveau de salaire proprement dit (Chadwick-Jones *et al*, 1973). C'est Behrend (1959) qui résume le mieux l'état de la question lorsqu'elle conclut: « Tout ce sujet est très complexe et il est possible que les conceptions du revenu importent plus que les revenus réels. Et celles-ci diffèrent selon les gens de statuts différents et dans différentes situations » (p. 117).

1.4.4 Caractéristiques du milieu

Le niveau de l'emploi

L'effet du chômage sur l'absentéisme n'a pas encore été établi de façon satisfaisante. Pour Behrend (1959), en période de plein emploi, un travailleur ne craindrait pas de prendre une ou deux journées de congé puisqu'il croit qu'il ne sera pas pénalisé et que, même s'il l'était, d'autres emplois seront de toute façon disponibles. En période de chômage élevé, par contre, la crainte de perdre son emploi favoriserait l'assiduité du travailleur. À l'inverse, d'aucuns postulent que l'absentéisme tend à augmenter en période de chômage parce que les travailleurs s'attachent à des emplois qu'ils abandonneraient, ne serait-ce de la situation économique, et compensent en exprimant leur insatisfaction au travail par un plus grand nombre d'absences non-motivées (Hedges, 1973). La comparaison effectuée aux États-Unis par Hedges ne confirme aucun de ces points de vue: aucun modèle ne se dégage de la comparaison des taux mensuels de chômage et d'absence pour la période de 1967 à 1972.

Les variations cycliques

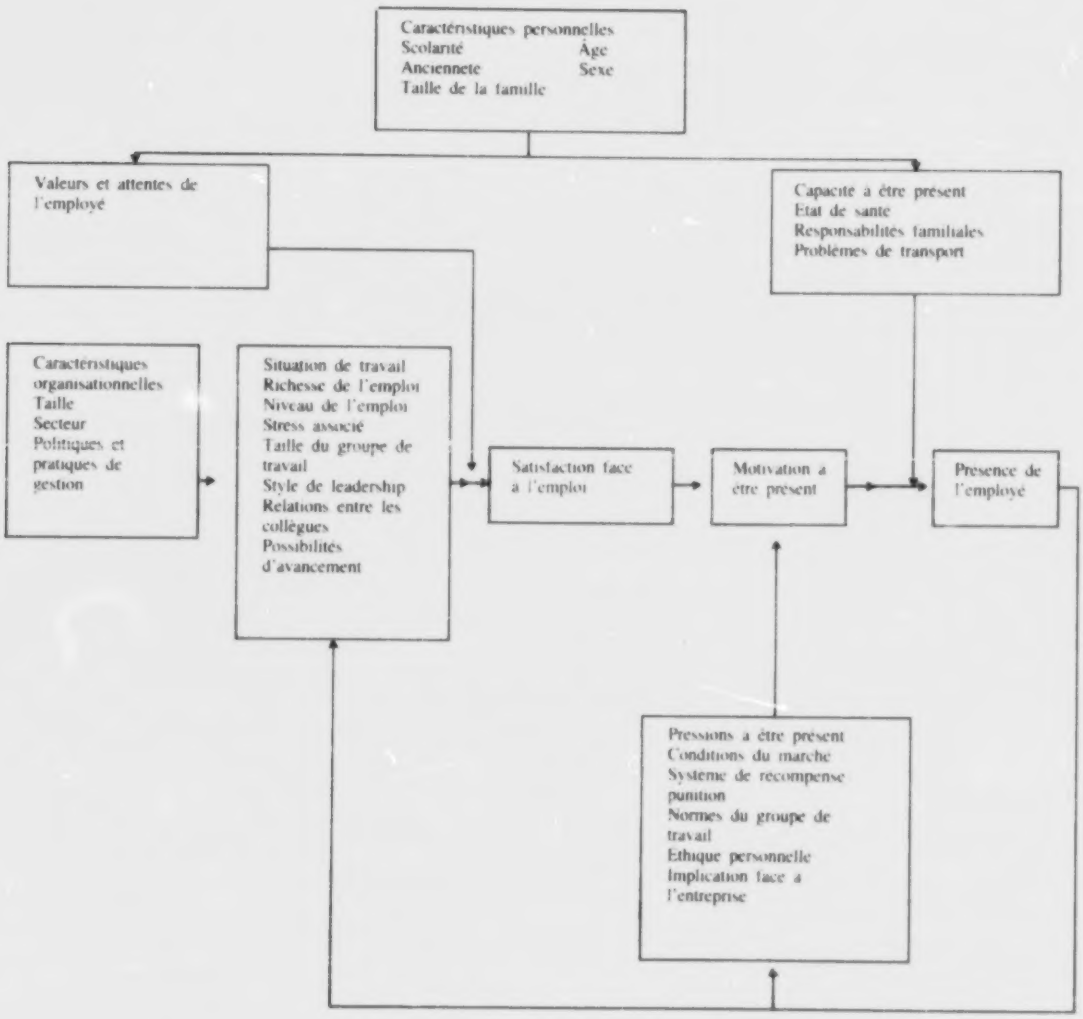
L'absentéisme présente de nettes variations selon les saisons ou les jours de la semaine. Des études américaines ont démontré l'augmentation des absences au cours de l'été (Thériault *et al*, 1981; Markham *et al*, 1982). Au Québec et au Canada, les heures perdues pour maladie sont plus nombreuses l'hiver (janvier, février, mars) qu'au cours des autres mois ou saisons (Côté-Desbiolles, 1981).

En ce qui concerne la répartition des absences selon les jours de la semaine, les lundis et vendredis sont particulièrement affectés (Behrend, 1959; Markham *et al*, 1982): la possibilité ainsi offerte d'allonger les fins de semaine n'est sans doute pas étrangère à cette situation.

En guise de conclusion, rappelons que les corrélats de l'absentéisme sont multiples et qu'une étude sérieuse du phénomène ne saurait les traiter de façon isolée. Quelques modèles explicatifs ont tenté de les intégrer (Steers et Rhodes, 1978; Thériault *et al*, 1981). Même s'ils n'ont pas encore été soumis à une validation empirique, ces modèles sont, d'un point de vue conceptuel, d'une très grande utilité pour quiconque s'intéresse à l'absentéisme car ils permettent de saisir l'importance relative des variables qui viennent d'être analysées. La figure 1 présente une version adaptée de l'un de ces modèles.

Figure 1

Principales influences sur la présence au travail d'un employé[1]



1. Adapté de Steers, R.M., Rhodes, S.R. (1978), p. 393

Chapitre 2
Méthode

2.1 Source des données

2.1.1 Les micro-données de l'Enquête sur la Population active

Comme l'objet de la présente étude est d'analyser l'absence du travail à l'échelle du Québec et dans l'ensemble du Canada, nous avons choisi de faire appel aux données de l'Enquête sur la Population Active (E.P.A.) du Canada. Cette enquête est réalisée chaque mois par Statistique Canada auprès d'un échantillon d'environ 56 000 ménages représentatifs de la population canadienne[1]; elle se situe donc à l'échelle d'observation désirée. Cette enquête recueille un certain nombre d'informations sur chacun de ces ménages, et plus particulièrement, sur chacune des personnes qui les composent. Les informations recueillies ont trait à certaines caractéristiques socio-démographiques (âge, sexe, scolarité, état civil), mais surtout à l'« activité » (c'est-à-dire rapport au travail) de ces personnes au cours de la semaine précédant l'enquête (cf. annexe 1, questionnaire de l'E.P.A.).

Plus spécifiquement, et c'est là son intérêt pour la présente étude, cette enquête précise, pour les personnes titulaires d'un emploi et qui se sont absentées du travail au cours de la semaine de référence, la raison et la durée de cette absence. Les résultats de l'enquête sont publiés chaque mois par Statistique Canada (catalogue 71-001). Les résultats publiés et même ceux compilés régulièrement par Statistique Canada ne s'intéressent que marginalement à l'absence du travail, et ne satisfaisaient pas aux besoins de notre étude. Heureusement, les données de base de l'E.P.A. étaient disponibles sous une forme plus compatible avec notre objet. Il s'agit des bandes de micro-données, qui constituent une forme condensée des réponses aux questionnaires de l'enquête, pour chacune des personnes comprises dans l'échantillon (voir annexe 2 pour une description du contenu des bandes de micro-données).

2.1.2 Notre fichier de données

Le Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail a donc fait l'acquisition des bandes de micro-données pour les 12 mois consécutifs de l'E.P.A. les plus récents au moment d'entreprendre cette étude.

Nous avons opté pour une période de douze mois afin de pouvoir contrôler les variations saisonnières de l'absence du travail. Également, étant donné la fréquence relativement faible du phénomène étudié, il nous fallait élargir le plus possible notre base de données, afin de disposer d'un nombre suffisant d'observations pour procéder à des analyses comportant plusieurs niveaux de désagrégation. Par ailleurs, l'espace mémoire et le temps requis pour la création et le traitement de notre fichier nous imposaient de limiter la base de données.

Les bandes de micro-données distinguent essentiellement trois situations en regard de l'activité et confèrent à chaque personne les statuts correspondants: occupée, en chômage, « inactive ». Étant donné notre objet, notre attention se porte exclusivement sur les personnes titulaires d'un emploi. En ne retenant que les personnes occupées, nous avons pu réduire de près de la moitié la taille du fichier original. Le tableau 4 indique les effets de cette réduction dans le cas du Québec pour les douze mois d'enquête retenus.

Le fichier qui servira de base de données à notre étude comprend un nombre considérable d'unités d'observation (827 362). Le tableau 5 indique leur répartition entre les différentes provinces pour chacun des mois d'enquête retenus.

2.2 Traitement des données

Les perspectives de l'E.P.A. débordent largement celles de la présente étude. Nous soulignons ici les informations que nous avons retenues et la transformation que nous avons opérée sur celles-ci afin de répondre à nos besoins spécifiques.

2.2.1 Variables dépendantes (indicateurs d'absentéisme)

L'E.P.A. comporte deux informations relatives à l'absence du travail, soit les raisons et la durée de l'absence (exprimée en heures) au cours de la semaine de référence.

1 Les publications de Statistique Canada précisent la méthodologie de l'enquête: catalogue 71-001 — description succincte de la méthodologie de l'E.P.A. et catalogue 71-756 — description détaillée de la méthodologie de l'E.P.A.

Tableau 4

Statut des répondants quant à l'activité
Québec: septembre 1980 – août 1981

Statut	Septembre 1980	Octobre 1980	Novembre 1980	Décembre 1980	Janvier 1981	Février 1981	Mars 1981	Avril 1981	Mai 1981	Juin 1981	Juillet 1981	Août 1981	Total
Occupé	10 287	10 354	10 264	10 002	9 665	9 781	9 896	9 872	10 074	10 537	10 806	10 863	122 401
En chômage	1 069	1 075	1 153	1 155	1 277	1 256	1 314	1 173	1 171	1 136	1 071	1 077	13 927
Inactif	7 569	7 667	7 722	7 861	7 881	7 789	7 745	7 895	7 676	7 168	7 025	7 021	91 019
Total	**18 925**	**19 096**	**19 139**	**19 018**	**18 823**	**18 826**	**18 955**	**18 940**	**18 921**	**18 841**	**18 902**	**18 961**	**227 347**

Tableau 5

Base de données — nombre d'unités d'observation dans chaque province pour les mois retenus

	Terre-Neuve	Île-du-Prince-Édouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Québec	Ontario	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	Colombie-Britannique	Total
Septembre	3 662	1 736	4 520	4 929	10 287	14 625	5 849	6 954	9 664	7 353	69 579
1980	5,3	2,5	6,5	7,1	14,8	21,0	8,4	10,0	13,9	10,6	8,4
Octobre	3 513	1 710	4 516	4 963	10 354	14 577	5 925	7 086	9 814	7 484	69 942
1980	5,0	2,4	6,5	7,1	14,8	20,8	8,5	10,1	14,0	10,7	8,5
Novembre	3 214	1 555	4 398	4 741	10 264	14 358	5 835	6 803	9 817	7 533	68 518
1980	4,7	2,3	6,4	6,9	15,0	21,0	8,5	9,9	14,3	11,0	8,3
Décembre	2 990	1 542	4 322	4 667	10 002	14 247	5 714	6 731	9 638	7 414	67 267
1980	4,4	2,3	6,4	6,9	14,9	21,2	8,5	10,0	14,3	11,0	8,1
Janvier	2 883	1 443	4 116	4 488	9 665	13 991	5 537	6 663	9 612	7 450	65 848
1981	4,4	2,2	6,3	6,8	14,7	21,2	8,4	10,1	14,6	11,0	8,0
Février	2 998	1 474	4 201	4 483	9 781	14 019	5 584	6 595	9 568	7 519	66 222
1981	4,5	2,2	6,3	6,8	14,8	21,2	8,4	10,0	14,4	11,4	8 0
Mars	2 940	1 488	4 171	4 460	9 896	13 991	5 719	6 774	9 606	7 571	66 616
1981	4,4	2,2	6,3	6,7	14,9	21,0	8,6	10,2	14,4	11,4	8,1
Avril	2 996	1 546	4 355	4 433	9 872	14 098	5 759	6 936	9 729	7 545	67 269
1981	4,5	2,3	6,5	6,6	14,7	21,0	8,6	10,3	14,5	11,2	8,1
Mai	3 306	1 843	4 567	4 772	10 074	14 514	5 966	7 347	9 981	7 636	70 006
1981	4,7	2,6	6,5	6,8	14,4	20,7	8,5	10,5	14,3	10,9	8,5
Juin	3 624	2 003	4 703	4 989	10 537	14 797	6 031	7 358	10 052	7 730	71 824
1981	5,0	2,8	6,5	6,9	14,7	20,6	8,4	10,2	14,0	10,8	8,7
Juillet	3 712	1 954	4 760	5 030	10 806	14 698	6 719	7 404	10 059	7 670	72 112
1981	5,1	2,7	6,6	7,0	15,0	20,4	8,3	10,3	13,9	10,6	8,7
Août	3 652	1 906	4 680	5 072	10 863	14 826	6 003	7 450	10 072	7 635	72 159
1981	5,1	2,6	6,5	7,0	15,1	20,5	8,3	10,3	14,0	10,6	8,7
Total	**39 490**	**20 200**	**53 309**	**57 027**	**122 401**	**172 741**	**69 941**	**84 101**	**117 612**	**90 540**	**827 362**
	4,8	**2,4**	**6,4**	**6,9**	**14,8**	**20,9**	**8,5**	**10,2**	**14,2**	**10,9**	**100,0**

Les bandes de micro-données distinguent huit (8) raisons d'absence, à savoir:

1. Maladie, invalidité de l'enquêté/obligations personnelles ou familiales
2. Mauvais temps
3. Conflit de travail
4. Mise à pied (s'attend à un rappel)
5. Début ou fin d'un emploi au cours de la semaine
6. Vacances
7. Travail à temps réduit
8. Autre

Six de ces catégories dénotent des absences involontaires du point de vue de l'employé, ou bien, planifiées et légitimes du point de vue de l'employeur; de ce fait, ces absences échappent aux définitions courantes de l'absentéisme. La dernière catégorie, « autre », y échappe en raison de son indétermination.

C'est donc à la catégorie « absence pour maladie ou obligations personnelles ou familiales » que cette étude accordera une attention particulière. Nous considérons que c'est dans cette catégorie que se retrouve la majorité des

comportements d'absence qu'on peut qualifier d'absentéisme. C'est donc sur cette base que seront construits nos principaux indicateurs d'absentéisme.

Toutefois, cette catégorie recouvre manifestement des formes d'absences qu'on ne peut d'emblée qualifier d'absentéisme. Les mesures retenues ne parviennent pas à isoler parfaitement l'absentéisme proprement dit, et c'est là une des limites des données de l'E.P.A. dont il faudra tenir compte au niveau de l'analyse et de l'interprétation des résultats.

Plusieurs auteurs qui étudient l'absentéisme considèrent que cette forme d'absence se caractérise par une accumulation d'épisodes d'absences de courte durée. La période de référence de l'E.P.A. n'étant que d'une semaine, et l'enquête ne fournissant pas de données sur la fréquence des absences, nous ne sommes pas en mesure de déceler ce type de comportement. Nous pourrons toutefois distinguer différentes catégories d'absences en fonction de leur durée.

Notre étude fera donc appel à quatre variables, à titre d'indicateur d'absentéisme:

Incidence: nombre de personnes absentes pour raisons de maladie ou obligations personnelles ou familiales

---

nombre de personnes titulaires d'un emploi

Sévérité: nombre d'heures d'absence pour raison de maladie ou obligations personnelles ou familiales

---

nombre d'heures habituellement travaillées par ces mêmes personnes

Inactivité: nombre d'heures d'absence pour raison de maladie ou obligations personnelles ou familiales

---

nombre d'heures habituellement travaillées par l'ensemble des titulaires d'emploi

Durée:
- (0) Présents — ou absents pour une raison autre que maladie ou obligations personnelles ou familiales
- (1) Absents pour maladie ou obligations personnelles ou familiales pendant 8 heures ou moins
- (2) Absents pour maladie ou obligations personnelles ou familiales pendant 9 à 16 heures
- (3) Absents pour maladie ou obligations personnelles ou familiales pendant 17 heures ou plus mais pas toute la semaine
- (4) Absents pour maladie ou obligations personnelles ou familiales pendant toute la semaine

2.2.2 Variables indépendantes

L'E.P.A. s'intéresse au statut des personnes de 15 ans ou plus par rapport au marché du travail. De sorte qu'un bon nombre des questions de l'E.P.A. s'adressent aux chômeurs ou aux « inactifs », et ne présentent aucun intérêt pour la présente étude. Nous n'avons donc retenu que les questions qui ont trait aux caractéristiques des individus ou de leur emploi que la littérature associe à l'absentéisme. Les questions retenues nous ont permis de construire une dizaine de variables en regard desquelles nous pourrons étudier les variations des divers indicateurs d'absentéisme.

Voici la liste de ces variables et quelques précisions quant à leur contenu:

Caractéristiques socio-démographiques des individus

1. Sexe (Z.4)[1]
1. Masculin
2. Féminin
2. État matrimonial (Z.5)
1. Actuellement marié(e) ou vivant en concubinage
2. Célibataire (jamais marié(e))
3. Autre

Nous n'avons pas retenu la variable Z:6 qui précise le « lien avec le chef de la famille » parce que la catégorie chef de ménage incluant les personnes seules sans charge familiale, cette variable n'offrait que peu d'intérêt du point de vue de l'analyse.

3. Groupe d'âge (Z.7a)
1. 15 à 19 ans (R: 1,2)
2. 20 à 24 ans
3. 25 à 34 ans
4. 35 à 44 ans
5. 45 à 64 ans (R: 6,7)
6. 65 ans et plus (R: 8,9)

Ici, nous avons réduit le nombre de groupes d'âges considérés en opérant des regroupements sur les catégories existantes dans les bandes de micro-données. Les expressions entre parenthèses identifient les catégories issues d'un regrou-

1. Nous indiquons entre parenthèses la zone des bandes de micro-données qui contient cette information (cf. annexe 2).

pement et indiquent les catégories d'origine qui en font l'objet.

4. Scolarité (Z,8)

1. Aucune scolarité ou études primaires seulement
2. Au moins quelques études secondaires mais aucunes études post-secondaires.
3. Quelques études post-secondaires
4. Certificat ou diplôme post-secondaire
5. Grade ou degré universitaire

Caractéristiques des emplois ou des rapports à leur emploi des individus

5. Secteur d'activité

1. Industries primaires (Z,34b)
2. Fabrication
3. Construction
4. Transport, communications et autres services publics
5. Commerce
6. Finances, etc.
7. Services socio-culturels
8. Services personnels ou commerciaux
9. Administration publique
99. Non classé

Les bandes de micro-données distinguent 13 catégories d'activités économiques[1]. Nous avons réduit à 9 le nombre des catégories retenues pour cette étude en opérant certains regroupements.

6. Profession (Z,35)[2]

1 Direction
2 Professions libérales
3 Enseignement
4 Médecine
5 Travail administratif
6 Commerce
7 Services
8 Professions du secteur primaire
9 Traitement des matières premières
10 Fabrication
11 Construction
12 Transport, manutention et autres métiers

Il importe de souligner dès à présent que cette variable et ses catégories peuvent être source d'ambiguités et de malentendus. En effet, bien que l'E.P.A. dispose d'informations précises sur le type d'emploi des répondants, les catégories des bandes de micro-données sont constituées sur la base des Grands Groupes de la C.C.D.P. (Classification Canadienne Descriptive des Professions)[1]. Or, ces catégories regroupent, par champ d'activités, un ensemble d'emplois assez hétérogènes (pour plus de précision, cf. annexe 3). Par exemple, la catégorie 04 — médecine recouvre bien sûr les médecins, mais aussi les vétérinaires, dentistes, pharmaciens, etc. Également, tous les emplois reliés à la santé et aux soins, que ce soit les infirmières, les techniciens, les auxiliaires, les préposés de toutes sortes, se retrouvent dans cette même catégorie. Faute de mieux, nous avons retenu cette variable telle qu'elle apparaît sur les bandes de micro-données, mais nous nous devons d'inviter le lecteur à la prudence dans l'interprétation des données de l'étude qui font appel à cette variable.

7. Durée de la semaine habituelle de travail (Z,11a)

1. 1 à 15 heures
2. 16 à 29 heures
3. 30 à 35 heures
4. 36 à 40 heures
5. 40 heures et plus

Sur les bandes de micro-données, la durée habituelle de la semaine de travail est exprimée en nombre d'heures entières avec un maximum de 65 heures. Les catégories ci-dessus sont de nous et les deux premières regroupent les employés à temps partiel au sens de l'E.P.A.

8. Temps supplémentaire (Z,13a)

0. Aucune
1. 1 à 4 heures
2. 5 à 8 heures
3. 9 à 14 heures
4. 15 heures ou plus
99. Nombre d'heures indéterminé

Encore ici, les catégories sont de nous; les bandes de micro-données expriment les heures supplémentaires effectuées au cours de la semaine d'observation en heures entières avec un maximum de 30 heures.

9. A cherché un emploi au cours des 4 dernières semaines (Z,21)

1. Oui
2. Non

10. Durée de conservation de l'emploi actuel (Z,37)

1. 1 à 6 mois
2. 6 à 12 mois
3. 1 à 5 ans
4. 6 à 10 ans

1. Pour plus de précision sur le contenu de ces catégories, cf. Statistique Canada, numéro de catalogue 12-501.

2. L'annexe 3 rapporte les professions incluses dans ces catégories, de même que la correspondance entre les branches d'activité des bandes de micro-données et les codes d'activités économiques.

1. Pour plus de précision sur la C.C.D.P., voir Main-d'oeuvre et Immigration Canada, catalogue numéro MP53-171.

5. 11 à 20 ans
6. Plus de 20 ans

Une question (Z.12) de l'enquête permet de distinguer différentes raisons du travail à temps partiel. Toutefois, nous avons dû abandonner cette variable en cours de route, car le croisement avec les variables à l'étude aboutissait à des fréquences trop faibles pour permettre une analyse significative.

Une autre question (Z.18) qui, à priori, semblait intéressante, porte sur la rémunération en cas d'absence. Malheureusement, cette question n'est posée qu'aux personnes absentes toute la semaine au cours de la période de référence. De ce fait, cette variable n'a plus d'intérêt du point de vue de l'analyse et elle n'a donc pas été retenue.

2.2.3 Types de données (données d'observation et d'estimation)

Les bandes de micro-données de l'E.P.A. associent à chaque unité d'observation un facteur de pondération[1] qui permet de projeter à l'échelle de la population les résultats de l'enquête mensuelle. Les résultats à caractère descriptif seront généralement présentés sous forme d'estimation.

Par contre, les résultats d'analyse seront présentés sous forme d'observation annuelle; ce sont les résultats agrégés des douze enquêtes mensuelles qui composent notre fichier de données et sur lesquels nous ne ferons pas intervenir les facteurs de pondération. Deux raisons principales nous ont incité à ce choix:

— ce sont les données d'observation qui permettent d'évaluer le niveau de signification statistique et le degré de confiance des résultats d'analyse;

— nous avons constaté que les indices d'absence calculés sur les données d'observation ne s'écartent pas de façon significative des indices estimés en tenant compte des facteurs de pondération (cf. tableau 6).

Toutefois, il importe de souligner que les valeurs absolues (c'est-à-dire nombre de personnes, nombre d'heures) des résultats présentés sous forme d'observation ne se prêtent pas à une interprétation directe. Ce sont en quelque sorte des données hors échelle, sur lesquelles il faudrait faire intervenir les facteurs de pondération pour leur donner une signification à l'échelle de la population réelle.

1 Pour plus d'information sur la façon dont ces facteurs de pondération sont établis, cf. Statistique Canada, numéro de catalogue 71-526, pages 65 à 74.

Tableau 6

Comparaison des taux d'incidence observés et estimés pour chaque province
Septembre 1980 – août 1981

Incidence	Terre-Neuve	Île-du-Prince-Édouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Québec	Ontario	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	Colombie-Britannique	Total
Observée	4,0	3,8	5,1	4,9	5,7	5,2	4,8	4,4	4,8	5,1	5,0
Estimée	4,1	3,7	5,3	4,9	5,8	5,3	5,3	4,7	5,1	5,1	5,3

Chapitre 3
Résultats

Ce chapitre a pour but de présenter les principaux résultats des analyses effectuées. Après avoir exposé en détail les données relatives à l'absentéisme au Québec, nous tenterons de dégager les faits saillants d'une comparaison avec l'Ontario et le Canada.

3.1 L'absentéisme au Québec

3.1.1 Données générales

Le tableau 7 rapporte les principaux résultats obtenus en regard des personnes absentes et des heures perdues au Québec entre les mois de septembre 1980 et août 1981.

Au total, pour les 12 semaines de référence, il y a eu 7 millions et demi de travailleurs absents (pour toutes raisons) et ceux-ci se sont absentés pour plus de 150 millions d'heures. Les absences pour maladie et affaires personnelles ou familiales ont touché, pour leur part, près de 2 millions de travailleurs, et le nombre d'heures perdues atteint plus de 43 millions. Ramenées sur une base annuelle, les estimations d'heures perdues pour maladie et affaires personnelles et familiales équivaudraient à un peu plus de 188 millions d'heures ou 23,5 millions de jours/personne de travail (sur la base d'une journée régulière de travail de 8 heures).

Si l'on se rapporte aux différents taux d'absence, il apparaît qu'au cours de cette période, près de 6 % des employés se sont absentés pour cause de maladie et obligations personnelles (incidence) et le temps ainsi perdu totalise 3,6 % des heures habituellement travaillées par tous les salariés (inactivité). Enfin, le temps perdu par travailleur absent représente environ 62 % de sa semaine habituelle de travail. Si l'on considère que la semaine normale des absents-maladie est de 37,5 heures, le temps moyen perdu équivaut à un peu plus de 23 heures (23,2 heures) par employé (sévérité).

La répartition des taux d'incidence sur la base des 12 semaines de référence (voir tableau 8) révèle, par ailleurs, que les absences pour maladie et affaires personnelles ou familiales augmentent de façon régulière des mois d'été aux mois d'automne et d'hiver pour atteindre un sommet au mois de janvier et redescendre ensuite vers leur minimum des mois d'été.

Tableau 7

Personnes absentes et heures perdues durant les 12 semaines de référence
Québec: septembre 1980 – août 1981

	Personnes ('000)		Heures			
			Perdues ('000)		Habituelles ('000)	
En emploi[1]	32 256 (A)	(139 776)[2]	—		1 221 620 (H)	(5 293 686)
Présentes	24 756	(107 276)	0		935 072	(4 051 979)
Absentes						
Maladie	1 872 (B)	(8 112)	43 404 (E)	(188 084)	70 188 (I)	(304 148)
Autres raisons	5 628 (C)	(24 388)	106 992 (F)	(463 632)	216 360 (J)	(937 560)
Total	7 500 (D)	(32 500)	150 369 (G)	(651 716)	286 548 (K)	(1 241 708)

Taux d'incidence	Taux d'inactivité	Sévérité
Maladie (B/A × 100) = 5,80	Maladie (E/H × 100) = 3,55	Maladie (E/J × 100) = 61,84
Autres (C/A × 100) = 17,45	Autres (F/H × 100) = 8,76	Autres (F/J × 100) = 49,45
Total (D/A × 100) = 23,25	Total (G/H × 100) = 12,31	Total (G/K × 100) = 52,49

1. Il s'agit de la somme des données correspondant à chacune des semaines de référence. *Ce total ne correspond pas* au nombre de personnes en emploi à un moment donné.
2. Les chiffres entre parenthèses représentent les données projetées sur une base annuelle (A ÷ 12 × 52).

Une remarque s'impose cependant pour rendre compte, non seulement de la forme de cette distribution, mais encore de la particularité des résultats obtenus aux mois d'octobre 1980 et avril 1981. Il apparaît, en effet, que les taux d'incidence d'absence-maladie ne sont pas indépendants des taux des absences pour autres raisons. Ainsi, la chute des taux d'absence-maladie pendant les mois de juillet et août est imputable, en grande partie, au fait qu'une bonne part des travailleurs sont alors en vacances et ne peuvent, dès lors, s'absenter du travail. Par ailleurs, les faibles taux observés en octobre et avril s'expliquent d'emblée si l'on considère que les congés de l'Action de grâces et de Pâques survenaient au cours des semaines de référence de l'enquête; un raisonnement analogue à celui qui vient d'être exposé s'applique donc également à ces résultats.

Tableau 8

Personnes en emploi et personnes absentes pour maladie et affaires personnelles ou familiales et taux d'incidence des absences durant les 12 semaines de référence
Québec: septembre 1980 – août 1981

	En emploi ('000)	Absents ('000)	Incidence (%)
Septembre 1980	224	14	6,25
Octobre	226	10	4,42
Novembre	223	14	6,27
Décembre	220	14	6,36
Janvier 1981	216	16	7,40
Février	218	15	6,88
Mars	219	14	6,39
Avril	220	10	4,54
Mai	224	14	6,25
Juin	233	14	6,00
Juillet	237	9	3,79
Août	238	11	4,62

Il est d'intérêt d'établir une comparaison entre les taux annuels obtenus dans cette étude et ceux qui ressortaient d'une analyse antérieure.

Pour la période de juillet 1979 à juin 1980, le taux d'incidence des absences pour maladie et affaires personnelles ou familiales s'établissait à 6,0 % et le nombre d'heures perdues atteignait plus de 44 millions, pour un taux d'inactivité de 3,7 % (Côté-Desbiolles, 1981: page 46). Comparés aux données de la présente étude (taux d'incidence de 5,8 %; 43,4 millions d'heures perdues; inactivité de 3,6 %) et compte tenu de la compression appréciable des taux d'octobre 1980 et avril 1981 (compression qui n'a pas prévalu en 1979-80), ces résultats semblent indiquer qu'aucun changement n'est survenu, depuis lors, dans les absences pour maladie au Québec.

Cette stabilité dans les taux d'absence n'étonne guère, surtout sur une période aussi courte. Des données américaines, portant sur les années 1973 à 1976, révélaient également très peu de variation des divers taux au cours de la période considérée (Hedges, 1979).

En dernier lieu, il convient de mentionner que les absences pour maladie et obligations personnelles ou familiales sont, dans une plus grande proportion (soit 51 %) des absences de toute une semaine[1]. Près de 33 % des absences pour maladie sont des absences d'une journée et respectivement 9,7 % et 6,7 % d'entre elles sont des absences de deux (2) jours ou de deux (2) à quatre (4) jours. Ces résultats ne marquent que peu de changement par rapport aux données de 1979-1980: à ce moment, en effet, les absences de courte durée (partie de la semaine) comptaient pour 51,4 % du total (contre 49 % dans cette étude), alors que les absences de longue durée atteignaient un pourcentage de 48,6 % (Côté-Desbiolles, 1981).

3.1.2 Analyse détaillée[1]

La problématique exposée au début de cette étude faisait état de plusieurs variables susceptibles d'être mises en relation avec un comportement d'absence. L'analyse effectuée a donc tenté de vérifier l'existence de telles relations entre l'absentéisme et des corrélats pouvant être isolés par l'E.P.A.[2].

3.1.2.1 Caractéristiques socio-démographiques

Le sexe

Les résultats présentés au tableau 10 révèlent que les femmes s'absentent plus que les hommes: par rapport à un taux d'incidence moyen de 5,7 %, les travailleuses accusent une incidence de 6,9 % contre 4,9 % chez les hom-

1. L'annexe 5 rapporte les données relatives à la durée des absences.

1. Les tableaux décrivant les résultats de ces analyses apparaissent à l'annexe 4.

2. Il est à noter que les analyses qui seront présentées sont basées sur les unités d'observation de l'E.P.A. La pondération qui avait été effectuée dans l'analyse globale afin d'obtenir une projection non-biaisée sur la population québécoise n'est pas utilisée dans cette section.

mes. Les heures perdues par les femmes absentes correspondent à 64,2 % de leur temps habituellement travaillé alors que chez les hommes, la sévérité des absences atteint 62,0 %. Comparativement aux heures habituelles des travailleurs en emploi dans la catégorie, il apparaît que les femmes ont perdu 4,5 % du temps de travail contre 3,0 % pour les hommes.

En ce qui concerne la durée des absences, il est apparu que les femmes s'absentent plus souvent pour une longue durée: 53,7 % des absences dans ce groupe le sont pour toute la semaine alors que chez les hommes, cette proportion atteint 48,8 %. Ces derniers, par contre, tendent à s'absenter en plus grand nombre que les femmes pour une durée de deux (2) jours ou de deux (2) à quatre (4) jours. Aucune différence n'est apparue dans les absences de très courte durée (1 jour).

L'interprétation de ces résultats doit cependant se faire à la lumière d'une réserve que nous jugeons importante. Tout comme il est incapable de différencier les absences pour maladie des absences pour obligations personnelles ou familiales, notre indicateur ne permet pas de distinguer au sein des absences pour obligations familiales celles qui sont imputables aux soins à donner aux dépendants ou aux modalités entourant la grossesse. Une certaine part des absences des femmes, qui ont maintenant accès à des programmes de congé de maternité, serait ainsi reliée à un phénomène que n'isolent pas les données nationales.

L'âge

C'est chez les travailleurs âgés de 25 à 34 ans que le taux d'incidence est le plus élevé, avec 6,8 % d'employés absents (voir tableau 11). Les groupes des 45-64 ans et des 20-24 ans suivent avec des taux respectifs de 5,8 % et 5,7 %, taux qui se rapprochent du taux moyen de 5,7 %. On retrouve, enfin, une incidence nettement inférieure à la moyenne chez les 15 à 19 ans, les 35-44 ans et les 65 ans et plus (dans ce dernier cas, il convient cependant de souligner le nombre réduit d'observations sur lesquelles les taux sont établis). Un modèle semble donc se dégager de ces résultats: accroissement des taux d'incidence du groupe des plus jeunes à celui des 25-34 ans, suivi d'une baisse chez le groupe suivant, de l'atteinte d'un nouveau sommet chez les 45-64 ans et d'une nouvelle chute chez les 65 ans et plus (figure 2).

En regard des heures perdues, le pattern est plus évident: il existe une relation directe entre l'âge des travailleurs et la sévérité de l'absence. Ainsi, plus le travailleur est âgé, plus le rapport heures perdues/heures travaillées est élevé. Le type d'absence joue certainement ici un rôle important et il est à prévoir qu'avec l'âge, les absences pour maladie aient tendance à être de plus longue durée. Malheureusement, l'indice d'absence de l'E.P.A., qui regroupe à la fois celles pour maladie et pour raisons personnelles ou familiales, ne permet pas d'évaluer leur apport respectif.

Les données relatives à la durée de l'absence corroborent les résultats obtenus au niveau de la sévérité: plus les travailleurs sont âgés, plus les absences couvrent une longue période (toute la semaine). De façon générale, les absences de courte durée (1 ou 2 jours) sont plus fréquentes chez les jeunes travailleurs que chez leurs aînés.

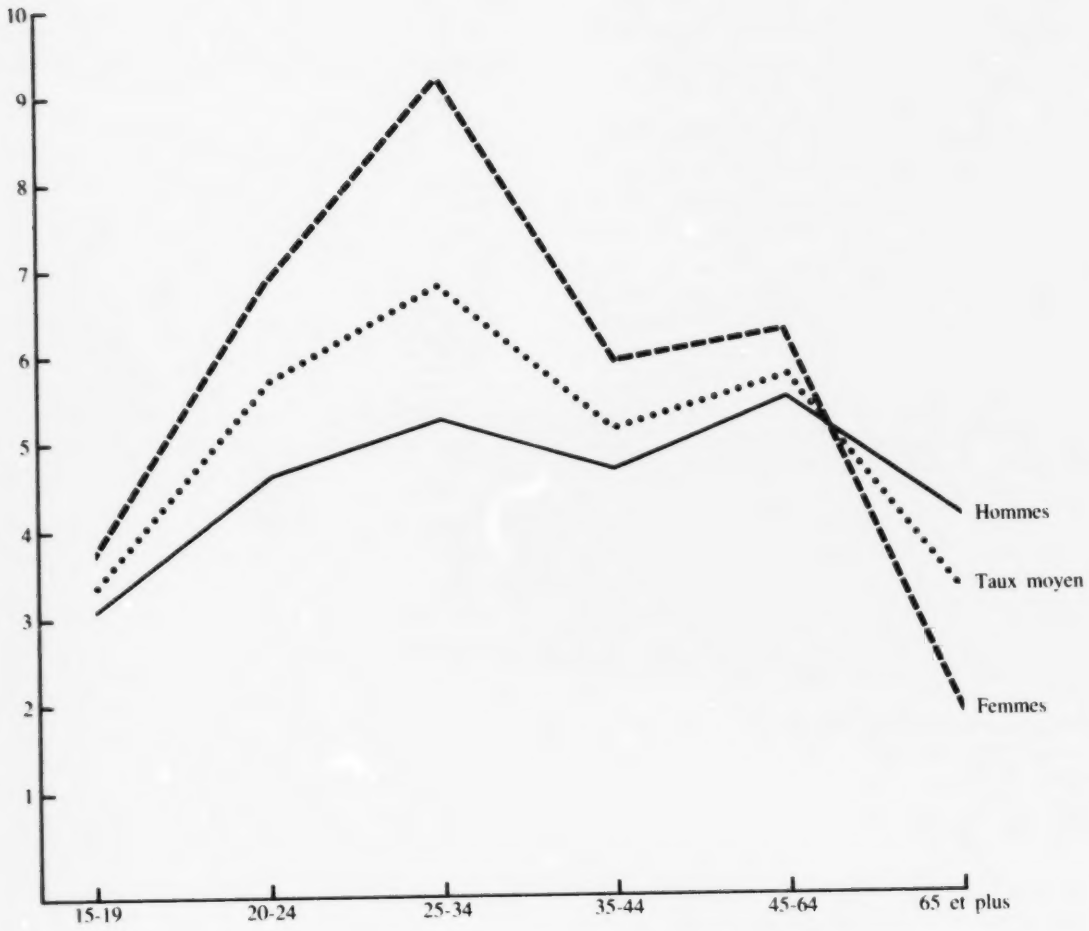
Les résultats obtenus ne sont qu'en partie conformes aux attentes. Ainsi, l'incidence des absences n'est pas, contrairement à ce que d'autres chercheurs avaient découvert, plus élevée chez les jeunes travailleurs que chez leurs aînés (même si la forte proportion, chez les jeunes, d'épisodes de courte durée pourrait être interprétée en termes d'un absentéisme plus important). Par contre, et ceci rejoint les conclusions d'autres études, la sévérité des absences croît en fonction de l'âge.

Quelques faits saillants ressortent de l'analyse en fonction de l'âge et du sexe. En premier lieu, les femmes accusent, à une exception près, des taux d'incidence significativement[1] plus élevés que les hommes. Cette exception (chez les 65 ans et plus) doit cependant être considérée avec prudence à cause du nombre restreint d'observations. Il apparaît, en outre, que la répartition des taux d'incidence selon les groupes d'âges est identique pour les deux sexes.

Par ailleurs, en ce qui concerne la sévérité des absences, l'effet du sexe n'est pas aussi uniforme. Les jeunes hommes (15 à 19 ans) présentent un rapport heures perdues/heures habituelles plus élevé que les jeunes femmes (60,4 % contre 52,8 %). Pour les groupes suivants (20-24 et 25-34 ans), les femmes accusent des taux plus élevés que les hommes. Chez les travailleurs de 35 à 44 ans, il n'y a aucune différence dans la sévérité des absences. Enfin, les taux sont, à nouveau, plus élevés chez les hommes dans le groupe des 45-64 ans et celui des 65 ans et plus.

1. L'analyse statistique est basée sur le test Chi carré (X^2).

Figure 2
Taux d'incidence des absences selon l'âge et le sexe au Québec



Même s'il est impossible de départager l'influence respective des deux types d'absences inclus dans l'analyse (à savoir, maladie et obligations familiales ou personnelles), il serait logique de soutenir l'hypothèse, fréquemment émise, selon laquelle les hauts taux d'incidence et de sévérité découverts chez les femmes seraient, en partie du moins, liés à leurs responsabilités familiales. L'âge auquel ces taux élevés se manifestent conjointement (20 à 34 ans) correspond étrangement à celui où les charges familiales sont les plus fortes. Malheureusement, les micro-données de l'E.P.A. ne renseignent que fort peu sur l'importance relative de ces responsabilités. Une indication peut cependant être fournie par les réponses obtenues au niveau de l'état matrimonial.

L'état matrimonial

Comme en fait foi le tableau 12, c'est chez les travailleurs célibataires (jamais mariés) que le taux d'incidence des absences est le plus faible (4,1 %). En regard du taux moyen de 5,7 %, les répondants mariés et les autres (veufs, séparés, divorcés) accusent des taux nettement supérieurs (respectivement 6,2 % et 7,8 %). L'hypothèse de l'influence de la charge familiale s l'absentéisme gagne donc ici en valeur, bien qu'il soit impossible de la vérifier complètement: sans information sur l'existence et le nombre de dépendants, le lien est difficile à établir de façon non-équivoque. Il demeure cependant que le mariage, et possiblement l'arrivée des enfants, ont pour effet d'accroître les

taux d'incidence. En outre, la situation particulière des autres répondants, qui doivent assumer seuls les responsabilités familiales, se traduit également par le taux d'incidence le plus élevé.

Les données relatives à l'inactivité suivent un modèle analogue. Par rapport au temps habituellement travaillé par la population en emploi dans la catégorie, les travailleurs célibataires perdent proportionnellement moins de temps que les gens mariés et ceux-ci en perdent moins que les autres travailleurs (taux respectifs de 2,3 %, 3,9 % et 4,9 %).

Au niveau de la sévérité des absences, les résultats semblent départager les répondants en deux groupes: les célibataires (jamais mariés) qui, lorsqu'ils sont absents, perdent environ 56 % de leur temps de travail habituel, et les mariés et autres, dont les taux de sévérité se situent respectivement à près de 64 % et 63 %.

Transposés en termes de durée d'absence, ces résultats indiquent que les travailleurs célibataires ont plus tendance, de façon générale, à s'absenter pour des périodes plus courtes (1 ou 2 jours) alors que plus de la moitié des absences des deux autres groupes sont d'une durée équivalente à la semaine de travail (voir annexe 5).

La comparaison hommes-femmes entraîne des résultats comparables à ceux obtenus lors de l'analyse par groupes d'âge. Ainsi, les taux d'incidence des femmes sont toujours significativement plus élevés que ceux des hommes et la répartition de ces taux en fonction des catégories d'état matrimonial est identique pour les deux sexes.

Des différences apparaissent par ailleurs, ici encore, au niveau de la sévérité de l'absence. Les femmes mariées perdent en absence une plus grande proportion de leurs heures de travail que les hommes mariés (68 % contre 62 %), mais pour les deux autres groupes (jamais mariés, autres), ce sont les hommes qui présentent des taux de sévérité plus élevés.

Plusieurs constatations se dégagent des résultats obtenus. D'une part, les données ne semblent pas correspondre tout à fait aux résultats d'autres enquêtes, notamment au niveau de l'absence chez les hommes célibataires (dont les taux d'incidence s'avèrent d'habitude les plus élevés). L'effet du mariage sur les taux d'incidence (baisse des taux chez les hommes, hausse chez les femmes) ne se voit ainsi qu'en partie confirmé, soit dans le cas des femmes. Les données sur la durée des absences viennent cependant modérer cette situation: les célibataires semblent plus susceptibles, en tant que groupe, de manifester de l'absentéisme, tel que considéré sous l'angle d'absences de plus courte durée (1 ou 2 jours).

En second lieu, les résultats vont, dans l'ensemble, dans le sens de l'hypothèse voulant que les responsabilités familiales, plutôt que le statut civil per se, influencent considérablement les taux d'absence. Preuve en est l'écart marqué entre les taux des gens mariés et ceux des « autres » travailleurs, c'est-à-dire ceux qui sont probablement, pour une bonne part, (les données ne permettent cependant pas de l'affirmer de façon absolue), seul soutien de famille.

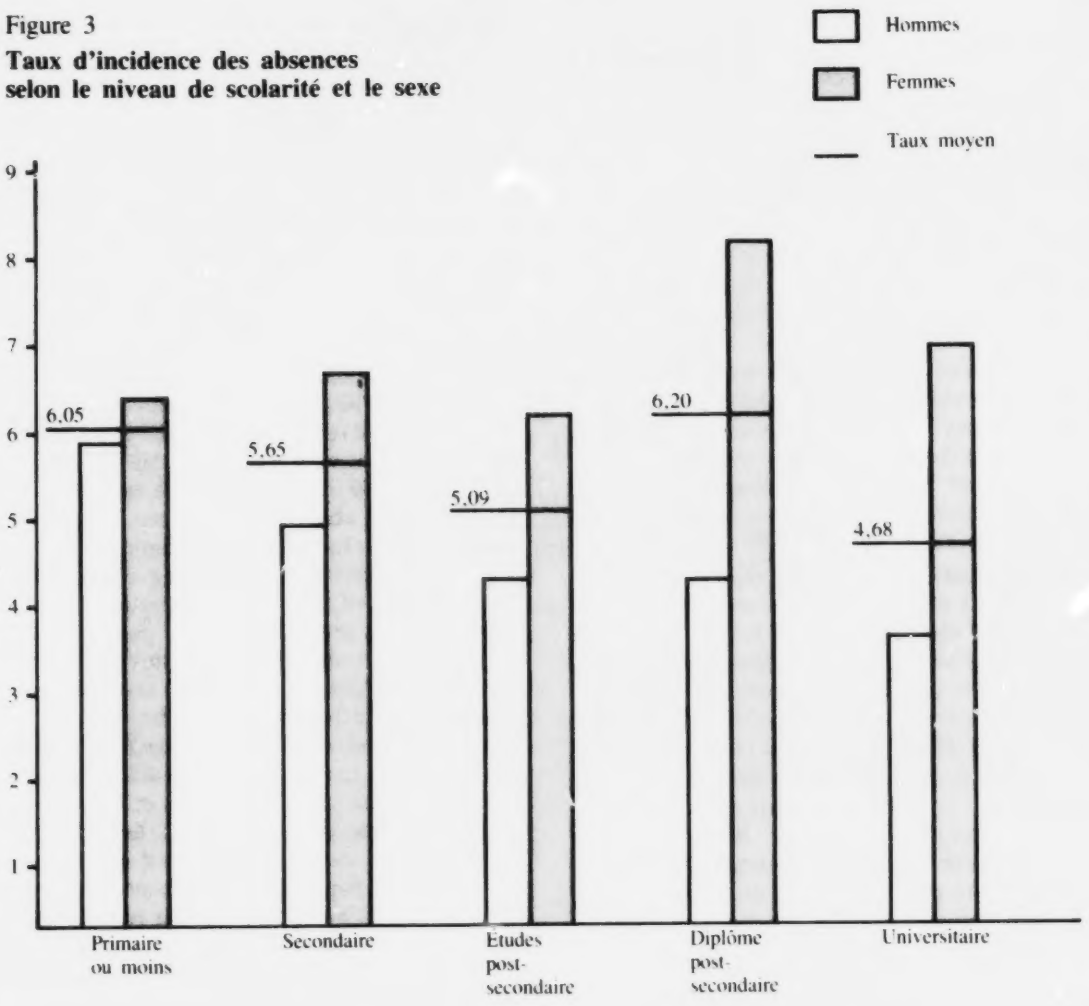
Enfin, plusieurs détails semblent donner du poids à l'hypothèse qui veut que les taux d'incidence et de sévérité des femmes sont élevés parce que celles-ci sont, encore, les principales responsables de l'organisation de la vie de la famille. Ainsi, chez les célibataires, l'écart entre les taux d'incidence des hommes et des femmes est très faible, plus faible que pour les autres groupes. Chez ce même groupe, le taux d'inactivité est presque identique pour les deux sexes et le taux de sévérité est plus élevé chez les hommes. C'est lorsque l'on considère les groupes qui ont plus probablement des responsabilités familiales (mariés et autres) que l'écart entre les taux masculins et féminins s'accroît. Par ailleurs, les taux d'inactivité et de sévérité particulièrement élevés chez les femmes mariées semblent indiquer, même s'il est difficile d'avancer une explication unique aux résultats, que lorsque les soins aux enfants requièrent la présence de l'un ou l'autre des parents, c'est le plus souvent à la femme que revient ce rôle. Lorsque l'homme est seul responsable des soins aux enfants (une partie du groupe « autres »), les taux d'incidence, d'inactivité et de sévérité atteignent leurs plus hauts niveaux.

La scolarité

Comparativement au taux d'incidence moyen de 5,7 %, c'est chez les travailleurs détenant un diplôme d'études post-secondaires et chez ceux qui ont terminé leurs études primaires que l'incidence des absences est la plus élevée (voir figure 3). On retrouve un taux voisin de la moyenne chez les travailleurs ayant atteint le niveau secondaire alors que ceux qui ont complété quelques études post-secondaires (sans diplôme) et les diplômés universitaires accusent des taux significativement plus faibles que le taux moyen. Ne serait-ce du taux élevé associé aux diplômés du collège (post-secondaire), on pourrait voir dans ces données une relation inversement proportionnelle entre le niveau de scolarité et l'absentéisme: plus un

Figure 3

Taux d'incidence des absences selon le niveau de scolarité et le sexe



travailleur est scolarisé, moins il s'absente du travail.

Les résultats obtenus en regard de la sévérité et de l'inactivité (tableau 13) suivent un modèle semblable: si l'on exclut les taux relatifs aux diplômés post-secondaires, plus un travailleur est scolarisé, moins les heures perdues comptent pour une large part des heures habituellement travaillées.

Les données sur la durée des absences (annexe 5) révèlent par ailleurs que, exception faite toujours des diplômés post-secondaires, la proportion des personnes absentes pour toute la semaine décroît également en fonction d'un niveau de scolarité plus élevé.

Ces résultats sont, bien sûr, difficiles à analyser de façon isolée et il ne fait pas de doute que le niveau de scolarité influence sensiblement le niveau de l'emploi occupé. Même si les données de l'E.P.A. ne renseignent pas sur le niveau de l'emploi comme tel, le croisement des variables scolarité et profession fait ressortir quelques tendances qui peuvent être avancées, à titre d'hypothèse, pour rendre compte des données présentées (voir tableau 14).

D'une part, la relation scolarité-niveau d'emploi semble ressortir à l'évidence, avec 73 % des diplômés universitaires se retrouvant dans des catégories professionnelles que l'on pourrait qualifier de « supérieures » (direction, professions libérales, enseignement). À l'opposé, on retrouve plus de 41 % des répondants ayant terminé leurs études primaires dans des catégories d'emplois moins spécialisés (traitement de matières premières, fabrication, transports et manutention).

En outre, la position particulière des diplômés d'études post-secondaires en regard des indicateurs d'absence pourrait être imputable à l'écart qui existe entre leur niveau de formation

et l'emploi qu'ils occupent. Plus de 18 % de ces diplômés faisaient, au moment de l'enquête, du travail administratif et près de 16 % d'entre eux travaillaient dans le domaine de la médecine. Sans indication plus précise sur le type d'emploi (notamment dans le cas du secteur de la médecine), il est, bien sûr, difficile d'établir avec certitude l'existence d'une relation entre l'absentéisme et l'insatisfaction issue d'une sous-utilisation des connaissances (ou compétences), mais il s'agit néanmoins, ne serait-ce qu'à titre d'hypothèse, d'un élément d'explication plausible.

Les résultats de la comparaison hommes-femmes viennent d'ailleurs donner du poids à cette hypothèse. Chez les femmes, et que ce soit au niveau de l'incidence, de la sévérité ou de l'inactivité, ce sont les diplômées post-secondaires qui accusent les cotes les plus élevées. Or, ces diplômées se retrouvent en forte proportion dans les domaines précités (travail administratif, médecine), avec des pourcentages respectifs de 29,3 % et 24,5 % (contre 9,6 % et 3,6 % pour les hommes). Ces derniers, lorsqu'ils sont diplômés post-secondaire, se retrouvent davantage dans les emplois « supérieurs » de direction ou de profession libérale et les divers taux d'absence qui leur sont associés sont d'habitude plus faibles que ceux des autres niveaux de scolarité.

De façon générale, les femmes accusent des taux d'incidence significativement plus élevés que les hommes, sauf au niveau primaire, où la différence n'est pas significative. Les taux de sévérité et d'inactivité sont à tous le moins égaux chez les hommes et les femmes moins scolarisés (primaire et secondaire) et l'écart entre les taux des deux sexes s'accroît en fonction d'un niveau de scolarité plus élevé. La tendance qui se dégage est donc la suivante: chez les hommes, la relation scolarité-absentéisme est évidente et va dans le sens d'une diminution des taux (que ce soit d'incidence, de sévérité ou d'inactivité) en fonction d'une scolarisation accrue. Chez les femmes, la relation est, pour une grande part, inverse, c'est-à-dire que ce sont les plus scolarisées (diplômées post-secondaires et universitaires) qui accusent les taux les plus élevés.

3.1.2.2 Caractéristiques des emplois

La profession

Au niveau de l'incidence des absences (tableau 15), c'est chez les travailleurs de la médecine que l'on retrouve le taux le plus élevé (8,5 %). Les professions de la fabrication (6,8 %), du travail administratif (6,8 %) et du traitement des matières premières (6,8 %) présentent également des taux supérieurs au taux moyen. Suivent, dans un ordre décroissant, mais avec des taux voisins de la moyenne toutes professions, les travailleurs de la construction, de l'enseignement et du transport, manutention et autres métiers. Cinq autres groupes professionnels présentent des taux d'incidence significativement plus faibles à savoir, les services (4,9 %), les professions libérales (4,9 %), de direction (4,4 %), du commerce (4,0 %) et du primaire (3,2 %). La figure 4 reprend, de façon succincte, ces données.

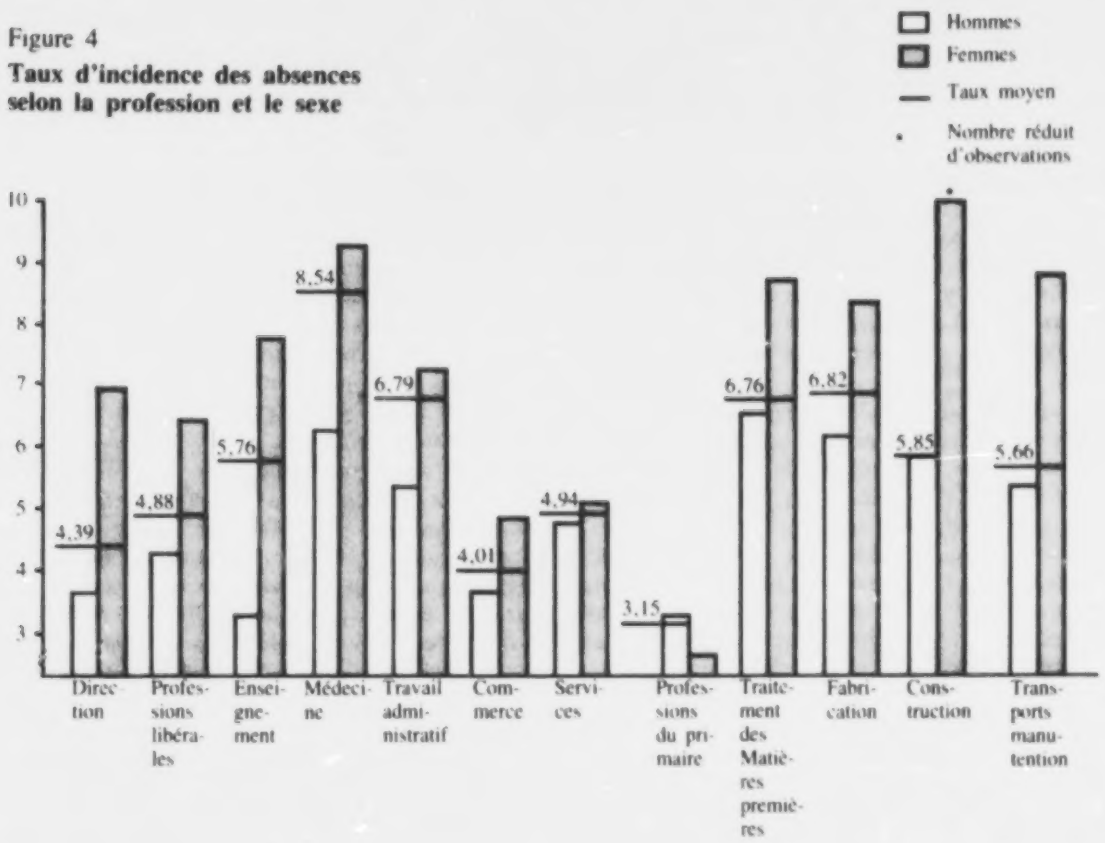
Les résultats relatifs aux heures perdues (taux de sévérité et d'inactivité) offrent une image quelque peu différente. C'est chez les travailleurs du primaire, de la médecine et des services que l'on retrouve les taux de sévérité les plus élevés (avec plus de 70 % du temps de travail perdu). Les professions libérales, de direction et de la fabrication présentent par ailleurs les taux les plus faibles (55 % ou moins des heures habituelles perdues pour absence).

Le contenu de ces catégories professionnelles qui, nous l'avons vu au chapitre précédent, confond souvent secteur d'activité et profession et regroupe des activités professionnelles parfois fort différentes en essence, rend l'analyse difficile, du moins lorsque l'on tente d'établir ou de vérifier l'existence d'une relation entre la nature du travail et le comportement d'absence. Tout au plus est-il possible de constater les différences inter-groupes sans toutefois pouvoir en situer l'origine.

Malgré cette réserve, quelques faits saillants se dégagent des résultats obtenus. D'une part, en autant qu'une certaine correspondance puisse être établie entre les catégories de l'E.P.A. et celles des analyses du *Bureau of Labor Statistics* (voir tableau 3 du présent rapport), il apparaît que nos données se rapprochent des constantes décelées aux États-Unis. Ainsi, les travailleurs exerçant une profession libérale, de direction ou du commerce présentent des taux d'incidence relativement faibles alors que les employés engagés dans le travail administratif accusent, tout comme leur contrepartie américaine, des taux plus élevés que la moyenne. Les autres catégories professionnelles ne supportent aucune comparaison car elles n'ont pas leur équivalent dans l'enquête américaine.

Figure 4

Taux d'incidence des absences selon la profession et le sexe



Par ailleurs, les faibles taux d'incidence et de sévérité découverts dans les emplois de direction et chez les professionnels rejoignent les conclusions de la plupart des études. Les données sur la durée des absences (annexe 5) révèlent cependant que ces deux groupes professionnels, malgré une incidence inférieure à la moyenne, se caractérisent par une plus grande proportion d'absence pour de courtes périodes (1 ou 2 jours).

Enfin, les taux élevés décelés chez les travailleurs de la médecine, de la fabrication, du travail administratif et du traitement des matières premières concordent également avec les données de la littérature, même si l'explication du comportement d'absence varie sensiblement selon le groupe professionnel étudié. Ainsi, dans le cas des professions de la médecine, il semblerait que le comportement d'absence soit davantage relié à une incapacité réelle du travailleur à se rendre au travail: plus de 67 % des absences le sont pour une durée égale à toute la semaine. On retrouve une tendance inverse dans les trois autres groupes: respectivement 49,6 %, 49,2 % et 42,6 % des personnes absentes chez les travailleurs administratifs, de la fabrication et du traitement des matières premières le sont pour de courtes périodes d'une ou deux journées, ce qui porte à croire que, dans leur cas, l'absentéisme relèverait, en grande partie du moins, de facteurs d'insatisfaction au travail. Cette constatation, véhiculée d'ailleurs par de nombreux auteurs, gagne en valeur si l'on considère que, de façon générale, les employés de bureau, les ouvriers, les manoeuvres et les travailleurs des mines, entre autres, accusent un faible niveau de satisfaction (Côté-Desbiolles, 1979).

Quelques constantes se dégagent en outre de la comparaison des taux d'absence féminins et masculins. En regard de l'incidence, les taux sont significativement plus élevés chez les femmes que chez les hommes, exception faite des travailleurs des services, des professions du primaire et de la construction (dans ce dernier cas, le faible nombre d'observations dans le groupe féminin n'est sans doute pas étranger aux résultats). La mise en rang des taux selon leur importance révèle par ailleurs des distributions similaires chez les deux sexes, sauf en ce qui a trait aux professions de l'enseignement, où le taux féminin se situe à un niveau nettement supérieur à celui des hommes.

De façon générale, les taux de sévérité suivent, tant chez les hommes que chez les femmes, une distribution similaire en fonction des différents groupes professionnels (mise en rang selon l'importance des taux). Chez les femmes, il faut cependant souligner la place élevée qu'occupent, dans la distribution, les taux associés aux professionnelles et aux travailleuses de l'enseignement. Précisons, enfin, que les taux de sévérité sont plus élevés chez les femmes que chez les hommes lorsque l'on est en présence de professions pouvant être assimilées, en grande partie, à des emplois de cols blancs. L'inverse se produit (les hommes accusant des taux plus élevés que les femmes), lorsque l'on considère les catégories professionelles à plus forte représentation de cols bleus.

Bien qu'il soit difficile d'avancer une explication unique aux résultats et, d'autant plus ardu de départager la cause de l'effet, il importe néanmoins de souligner la proportion élevée de femmes qui exercent des professions à haute incidence d'absence. Ainsi, respectivement 33 %, 17,5 %, 9,5 % et 7,3 % des femmes de l'échantillon occupent des emplois administratifs, des services, de la médecine et de l'enseignement. Chez les hommes, les proportions équivalentes sont de 6,9 %, 10,6 %, 2,0 % et 3,7 %. À des niveaux d'emploi supérieurs (direction, professions libérales), les femmes ne représentent, proportionnellement, que le quart (25 %) de l'échantillon total (tableaux 16 et 17).

Le secteur d'activité

Comme le révèle la figure 5, c'est dans l'administration publique que le taux d'incidence des absences est le plus élevé (7,9 %). Deux autres secteurs d'activité accusent des taux plus élevés que le taux moyen à savoir, les services socio-culturels et la fabrication (incidence respective de 6,8 % et 6,5 %). Suivent, dans un ordre décroissant d'importance, mais avec des taux voisins de la moyenne tous secteurs, les finances et les transports, communications et autres services publics. On retrouve enfin, avec une incidence significativement inférieure au taux moyen, les secteurs du commerce (4,6 %), de la construction (4,5 %), des services personnels et commerciaux (4,3 %) et du primaire (3,7 %).

Ici encore, les résultats sont, en grande partie, fidèles à ceux que laissait prévoir le relevé de la documentation. Aux États-Unis, notamment, les données des enquêtes nationales révèlent que les taux d'incidence sont plus élevés que la moyenne tous secteurs dans les hôpitaux, l'administration publique et les industries manufacturières et plus bas dans les secteurs des finances et du commerce (voir tableau 2 du présent rapport).

En regard des heures d'absence (voir tableau 18), c'est dans les secteurs du primaire et de la construction que l'on retrouve les taux de sévérité les plus élevés, avec respectivement 74,9 % et 73,9 % des heures habituelles de travail qui ont été perdues. Les services socio-culturels accusent également une sévérité élevée comparativement au taux tous secteurs. Quatre secteurs d'activité présentent des taux moyens: il s'agit, dans un ordre décroissant d'importance, des finances, des transports, communications et autres services publics, des services personnels et commerciaux et du commerce. Le secteur de la fabrication et l'administration publique, enfin, affichent les taux de sévérité les plus faibles.

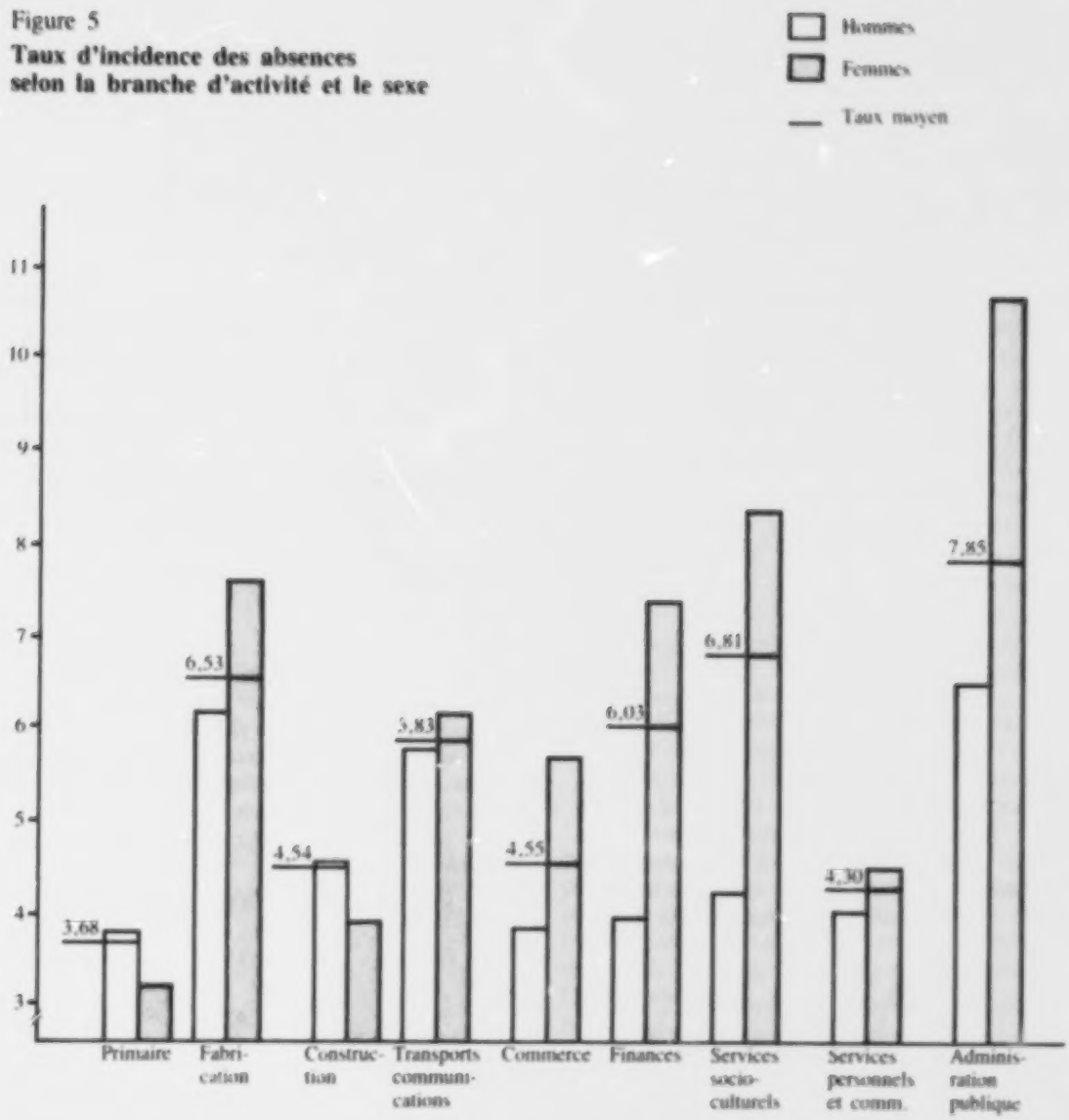
De façon générale, il semble y avoir une relation inverse entre les taux d'incidence et les indices de sévérité: les secteurs d'activité qui présentent les plus grandes proportions de personnes absentes accusent en même temps les taux de sévérité les plus faibles alors que les secteurs où la proportion de personnes absentes est peu élevée se caractérisent par une forte sévérité.

Quelques faits saillants ressortent, enfin, de la comparaison des taux féminins et masculins. Au niveau de l'incidence des absences, les femmes accusent des taux supérieurs à ceux des hommes dans cinq secteurs d'activité: l'administration publique, les services socio-culturels, les finances, la fabrication et le commerce. Dans les autres secteurs, les différences n'atteignent pas le seuil de la signification statistique et l'on doit conclure que les taux masculins et féminins sont identiques.

En regard des heures perdues, il apparaît que les taux de sévérité sont plus élevés chez les hommes que chez les femmes dans les secteurs primaire et secondaire. À l'opposé, et exception faite de l'administration publique et des services personnels et commerciaux où les deux sexes présentent des taux équivalents, les femmes affichent des taux de sévérité plus élevés que les hommes dans le secteur tertiaire.

Les résultats concernant l'inactivité offrent une image différente. Comparativement aux heures habituelles des travailleurs en emploi dans la catégorie considérée, les femmes perdent proportionellement plus d'heures que les

Figure 5
Taux d'incidence des absences selon la branche d'activité et le sexe



hommes. Trois secteurs d'activité font ici exception cependant à savoir, le primaire, la construction et les transports, communications et autres services publics.

Les résultats qui viennent d'être présentés ne doivent pas donner lieu à des interprétations hâtives. Plusieurs éléments d'explication peuvent être avancés pour rendre compte des données et ils viennent nuancer les conclusions que l'évidence pourrait suggérer.

Ainsi, y a-t-il lieu d'approfondir, autant que le permettent les données de l'E.P.A., les indices élevés d'absence décelés dans l'administration publique et les services socio-culturels.

Les deux secteurs, qui accusent des taux d'incidence supérieurs, se différencient néanmoins au niveau de la sévérité et de la durée des absences. Il semble que nous soyons en présence de deux types d'absences: de longue durée et plus « légitimes » dans un cas (pour une bonne part du secteur, à tout le moins puisque les hôpitaux et les maisons d'enseignement constituent un milieu propice à la propagation de maladies et que certaines règles institutionnelles peuvent forcer la prise de congé plutôt que de risquer un effet sur une plus grande échelle), de courte durée et peut-être plus manifeste d'une insatisfaction au travail dans l'autre cas.

Par ailleurs, la protection accordée en cas de maladie du salarié constitue un élément supplémentaire d'explication: cette protection est relativement plus étendue dans les secteurs public et para-public et les données semblent, en partie du moins, refléter cette situation. Ajoutons, d'ailleurs, qu'en ce qui concerne les hôpitaux, les journées de maladie qui ne sont pas prises par l'employé ne lui sont pas payées lorsque leur nombre excède un maximum permis à la banque de congés. Cette pratique doit avoir une influence sensible sur les taux d'absence.

Mais l'analyse concurrente des données concernant le secteur d'activité, la profession et le sexe (voir tableaux 15 et 16) offre également des renseignements utiles à l'interprétation des taux élevés associés aux secteurs public et parapublic. Soulignons notamment que 63 % des travailleurs des services socio-culturels sont des femmes et que plus de 50 % d'entre elles y exercent un travail administratif ou une profession de la médecine (catégories professionnelles où la satisfaction au travail est généralement plus faible et à haute incidence d'absence). Dans l'administration publique, par ailleurs, 66 % des femmes sont des travailleuses du soutien administratif. Les différences intra-sectorielles, reliées aux niveaux d'emploi, jouent sans doute un rôle non-négligeable dans les taux découverts, même s'il est impossible de déterminer avec certitude, faut-il le rappeler, si c'est l'emploi qui détermine le niveau d'absence ou le fait que l'emploi soit à forte concentration féminine. Il semble que ces deux variables interagissent simultanément.

Le secteur de la fabrication présente également, nous l'avons vu, un taux d'incidence plus élevé que le taux moyen. Il se caractérise en outre par une sévérité plutôt faible et des absences de plus courte durée. À cet égard, le pattern qui se dégage ressemble fort à celui découvert dans l'administration publique et ces caractéristiques pourraient être interprétées en termes d'un absentéisme-évasion relié à l'insatisfaction au travail.

Mais cette interprétation se doit d'être nuancée. Les indices de satisfaction au travail sont certes plus faibles dans l'industrie manufacturière (Côté-Desbiolles, 1979). Mais, comparé à l'administration publique, ce secteur offre moins de possibilité à l'employé de justifier ses absences par un comportement légitime du point de vue de l'employeur (banque de congés de maladie par exemple). Il y aurait lieu de prétendre, mais ceci ne vaut qu'à titre d'hypothèse, qu'une bonne part des absences du secteur de la fabrication, même celles de courte durée, relève d'une incapacité du travailleur à se rendre au travail, incapacité résultant des conditions physiques associées au travail (fatigue, accidents de travail, etc.). Des études antérieures ont démontré les effets de la tension constante engendrée par le travail à la chaîne et nos résultats semblent refléter cette situation.

Les heures de travail

L'analyse des indicateurs d'absence en fonction des heures hebdomadaires habituelles (tableau 19) révèle que l'incidence des absences est la plus élevée chez les répondants qui travaillent de 30 à 35 heures par semaine (7,0 %). De chaque côté de ce sommet, les taux d'incidence décroissent de façon régulière pour atteindre leurs minima chez les répondants qui travaillent moins de 15 heures ou plus de 40 heures par semaine.

La distribution des taux de sévérité suit un modèle inverse: taux le plus faible (60,5 %) chez les travailleurs dont la semaine habituelle est de 30 à 35 heures et hausse progressive des taux en fonction de la diminution ou de l'augmentation des heures de travail.

Si l'on regroupe les catégories d'heures habituelles pour isoler les répondants qui travaillent à temps partiel ou à temps plein (moins ou plus de 30 heures), les données indiquent que les premiers s'absentent moins que les seconds (taux d'incidence respectifs de 4,1 % et 5,9 %).

Les heures supplémentaires

Pour certains auteurs, un travailleur qui peut exercer un certain contrôle sur ses heures supplémentaires se caractériserait par un absentéisme plus élevé. Les résultats que nous avons obtenus (tableau 20) ne révèlent aucune différence significative dans les taux d'incidence des travailleurs selon qu'ils aient effectué ou non du travail en surtemps (taux respectifs de 3,1 % et 2,8 %).

Les données recueillies ne nous permettent donc pas de confirmer l'existence d'une relation entre les heures supplémentaires et l'absence. Mais cette hypothèse n'est pas infirmée pour autant, car les informations dont nous disposons ne renseignent pas sur les modalités du travail en surtemps.

L'hypothèse sur la relation heures supplémentaires-absentéisme est en effet basée sur le raisonnement suivant: si un employé exerce un

contrôle suffisant sur ses heures supplémentaires, il peut accumuler, au cours d'une même semaine par exemple, un nombre d'heures lui permettant de prendre congé sans être pénalisé financièrement.

Or, les données de l'E.P.A. ne tiennent pas compte de la période de référence de la comptabilisation faite par l'employeur ce qui, à la limite, pourrait impliquer qu'une personne qui se déclare absente pour la période de l'enquête, ait effectué ses heures supplémentaires au cours de la (ou des) semaine(s) précédente(s).

Enfin, les renseignements concernant les caractéristiques propres aux diverses pratiques organisationnelles en matière d'heures supplémentaires (payées à un taux simple ou majoré, compensables en temps ou non) font défaut, ce qui nous empêche d'en évaluer l'apport.

Dans l'ensemble, donc, au niveau de l'incidence des absences, il n'y a pas de différence entre les taux des personnes ayant ou non travaillé en surtemps. Une étude récente (Dolan *et al*, 1983) tend même à démontrer, comparativement aux conclusions des recherches antérieures, que les personnes n'ayant fait aucune heure supplémentaire s'absentent plus que celles qui en ont fait. Nos données, colligées en 1980-81, rendent peut-être compte de l'évolution à cet égard.

L'ancienneté

Les résultats obtenus révèlent une relation directe entre l'ancienneté et le taux d'incidence des absences: plus un travailleur est ancien dans son emploi, plus il s'absente du travail (voir tableau 21). Les données concernant la sévérité des absences présentent une relation identique: plus un travailleur occupe son emploi depuis une longue période, plus les heures perdues représentent une part élevée de ses heures habituelles.

Ces résultats globaux doivent cependant être considérés avec prudence, puisqu'un élément supplémentaire vient modérer la relation. L'âge des répondants constitue en effet un facteur d'importance, surtout lorsque l'on se rappelle les types d'absences que recouvre notre indicateur (maladie et affaires personnelles ou familiales).

Le croisement ancienneté-âge révèle ainsi que l'incidence des absences est significativement plus faible chez les travailleurs ayant moins d'un an d'ancienneté que chez ceux ayant une ancienneté de 1 à 5 ans et ce, quel que soit le groupe d'âge étudié. Cependant, les taux d'incidence des travailleurs ayant d'une à cinq années d'ancienneté ne diffèrent pas significativement de ceux des employés plus anciens (5 ans et plus) chez les groupes plus âgés (35-44 ans et 45-64 ans). Seuls les taux des groupes des 20-24 et 25-34 ans affichent une relation semblable à celle qui se dégageait de l'analyse globale à savoir, hausse des taux d'incidence en fonction de l'ancienneté accrue.

Ces résultats paraissent, dans l'ensemble, contradictoires avec ceux des études antérieures, les travailleurs plus anciens dans leur emploi s'absentant généralement moins que les autres. Il faut reconnaître, néanmoins, que l'impureté de notre indicateur d'absence, du moins en tant que révélateur d'absentéisme-évasion, compte peut-être pour beaucoup dans l'explication à leur donner.

Les recherches consultées utilisaient des indices plus aptes que le nôtre à isoler l'absentéisme résultant de l'insatisfaction au travail (excluant les absences pour maladie, entre autres) et les résultats obtenus reflétaient spécifiquement cette relation (plus grande insatisfaction chez les travailleurs moins anciens, d'où absentéisme élevé). S'il avait été possible, dans le cas présent, de départager l'effet réciproque de l'absence pour maladie et de l'absence pour affaires personnelles ou familiales, nos données se seraient peut-être avérées plus conformes au modèle général.

La satisfaction au travail

Une des questions de l'E.P.A. nous est apparue d'intérêt pour tenter de cerner le niveau de satisfaction au travail. Il est déjà particulièrement bien établi que l'insatisfaction au travail se traduit par un taux élevé de roulement de personnel (ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, 1976; Freeman, 1978). Dès lors, un répondant qui déclare avoir recherché un emploi devrait être celui qui s'avère, par ailleurs, moins satisfait au travail. Les réponses à cette question nous ont donc guidés pour établir l'indice de satisfaction.

Une autre variable a permis de circonscrire un peu mieux cette notion de satisfaction. Il convenait en effet d'isoler des insatisfaits proprement dits (ceux qui recherchent un nouvel emploi pour améliorer leurs conditions de travail), les chercheurs d'emploi qui s'y voient en quelque sorte contraints en raison de la conjoncture économique (rétrécissement du marché du travail, précarité des emplois). À cette fin, les répondants ayant moins d'un (1) an d'ancienne-

té ont été exclus du groupe des « insatisfaits ». Ce choix est arbitraire (une part des chercheurs « forcés » pouvant être des « insatisfaits »), mais les résultats du croisement recherche d'emploi-ancienneté (tableau 22) révélaient que dans le groupe des travailleurs moins anciens, la différence entre les taux d'incidence de ceux qui avaient cherché un emploi ou pas était très réduite (contrairement à ce qui prévalait dans le groupe des plus anciens); ce qui laissait supposer que le comportement d'absence était relié à autre chose que l'insatisfaction au travail proprement dite.

Aux fins de l'analyse, donc, les répondants qui ont plus d'un an d'ancienneté et déclarent avoir recherché un emploi au cours des quatre (4) semaines précédant l'enquête constituent le groupe des insatisfaits. Le groupe des satisfaits comprend les répondants qui n'ont pas recherché d'emploi et les chercheurs d'emploi qui ont moins d'un an d'ancienneté[1].

Les résultats obtenus révèlent la tendance générale des taux d'absence à croître en fonction de l'insatisfaction au travail: les répondants insatisfaits affichent un taux d'incidence de 8,0 % comparativement à 5,7 % chez les satisfaits (tableau 23).

Si l'on décompose cet indice global en fonction du sexe, de l'âge, de la catégorie professionnelle et de la branche d'activité des répondants, l'effet de l'insatisfaction au travail semble être systématique, même s'il n'atteint pas toujours le seuil de la signification statistique.

Pour les différentes catégories où les unités d'observation sont suffisantes pour permettre l'établissement des taux, l'incidence des absences des insatisfaits est significativement supérieure chez les répondants masculins, les personnes âgées de 25 à 54 ans, les travailleurs des services et ceux de la fabrication.

Les différences décelées entre les taux des individus satisfaits ou insatisfaits chez les répondants féminins, ceux âgés de 15 à 24 et de 35 à 54 ans et ceux engagés dans un travail administratif, bien qu'elles aillent, à une exception près (soit dans le cas des femmes), dans le sens du modèle, sont par ailleurs non-significatives d'un point de vue statistique.

Les données concernant la durée de l'absence (annexe 5) viennent renforcer l'hypothèse de la relation entre l'absentéisme et l'insatisfaction au travail. Chez les répondants insatisfaits, la proportion d'absences d'une seule journée atteint 40,2 % contre 32,5 % chez les satisfaits. Ces derniers, d'évidence, se caractérisent par une plus forte proportion d'absences de longue durée (51,1 % contre 46 %).

Dans l'ensemble, les résultats semblent appuyer l'existence d'une relation entre l'insatisfaction au travail et l'absence du travail. Le nombre restreint d'observations et le type corrélationnel de l'analyse effectuée commandent cependant la prudence au niveau de l'interprétation.

3.2 Comparaison Québec-Ontario-Canada

3.2.1 Données générales

Le tableau 9 présente les principaux résultats obtenus au niveau des personnes absentes et des heures perdues au Canada et en Ontario au cours de la période septembre 1980 — août 1981.

Au Canada, il y a eu au total, pour les 12 semaines de référence, près de 33 millions de travailleurs absents (pour toutes raisons) et ils se sont absentés pour plus de 590 millions d'heures. Un peu plus de 21 % de ces personnes absentes (soit près de 7 millions de travailleurs) l'ont été pour cause de maladie ou obligations personnelles ou familiales, perdant ainsi un total de plus de 148 millions d'heures. Ramenées sur une base annuelle, les estimations d'heures perdues pour maladie équivalent à plus de 642 millions d'heures ou encore 80,3 millions de jours/personne de travail.

Les divers taux d'absence révèlent qu'au cours de cette période, 5,3 % des travailleurs canadiens se sont absentés du travail pour cause de maladie ou obligations personnelles ou familiales et que le temps ainsi perdu représente 3,0 % des heures habituellement travaillées par tous les salariés (inactivité). Le temps perdu par travailleur absent représente près de 57 % de sa semaine habituelle de travail (sévérité de 56,6 %).

L'Ontario présente des résultats comparables. Plus de 12 millions de travailleurs absents pour toutes raisons et 21 % d'entre eux absents pour cause de maladie ou obligations personnelles ou familiales. En regard des heures perdues, la perte de temps de travail représente près de 207 millions d'heures (toutes raisons) et 55

1. Afin d'éliminer toute ambiguïté en ce qui a trait aux répondants ayant moins d'un an d'ancienneté, un traitement informatique les excluant entièrement a été effectué. Les résultats obtenus sont en tous points comparables à ceux qui ressortent de l'analyse qui les incorporent au groupe des « satisfaits ».

Tableau 9

Personnes absentes et heures perdues durant les 12 semaines de référence Ontario, Canada, septembre 1980 — août 1981

	Personnes ('000)				Heures							
					Perdues ('000)				Habituelles ('000)			
	Ontario		Canada		Ontario		Canada		Ontario		Canada	
En emploi[1]	49 620	(215 020)[2]	130 080	(563 680)	—		—		1 873 812	(8 119 852)	4 948 704	(21 444 384)
Présentes	37 476	(162 396)	97 260	(421 460)	0		0		1 399 944	(6 066 424)	3 667 236	(15 981 356)
Absentes												
Maladie	2 640	(11 440)	6 924	(30 004)	55 408	(240 448)	148 344	(642 824)	100 128	(433 888)	261 948	(1 135 108)
Autres raisons	9 504	(41 184)	25 896	(112 216)	151 200	(655 200)	441 960	(1 915 160)	373 740	(1 619 540)	1 019 520	(4 417 920)
Total	12 144	(52 624)	32 820	(142 220)	206 608	(895 648)	590 304	(2 557 984)	473 868	(2 053 428)	1 281 468	(5 553 028)

Taux d'incidence (%) Maladie			Taux d'inactivité (%)			Taux de sévérité (%)		
	Ontario	Canada		Ontario	Canada		Ontario	Canada
Maladie	5,32	5,32	Maladie	2,96	3,00	Maladie	55,42	56,63
Autres	19,15	19,91	Autres	8,07	8,93	Autres	40,46	43,35
Total	24,47	25,23	Total	11,03	11,93	Total	43,62	46,05

1. Il s'agit de la somme des données correspondant à chacune des semaines de référence. Ce total *ne correspond pas* au nombre de personnes en emploi à un moment donné.

2. Les chiffres entre parenthèses représentent les données projetées sur une base annuelle (N = 12 × 52).

millions et demi d'heures (maladie). Si l'on ramène sur une base annuelle les estimés d'heures perdues pour maladie, ceux-ci équivalent à plus de 240 millions d'heures, soit 30,06 millions de jours/personne de travail.

En ce qui concerne les taux d'absence, les données révèlent qu'au cours de cette même période, 5,3 % des travailleurs en emploi en Ontario se sont absentés du travail pour cause de maladie ou obligations personnelles ou familiales (incidence) et que le temps perdu compte pour 3,0 % des heures habituelles de tous les salariés (inactivité). Pour chaque travailleur absent, le temps perdu représente 55,4 % de sa semaine de travail (sévérité).

Exprimés en termes de jours d'absence, les résultats démontrent que les absences de longue durée (toute la semaine) sont, tant en Ontario qu'au Canada, moins nombreuses que les absences d'un seul ou de deux (2) jours. En Ontario, les absences d'un jour comptent pour 36,5 % du total; les absences de deux jours, pour 13,3 %; celles de deux à quatre jours, pour 9,5 %; et les absences couvrant toute la semaine de travail , pour 40,7 %. Les taux canadiens atteignent respectivement 35,7 %, 13,6 %, 9,9 % et 40,8 % (voir tableau 35, annexe 5).

La figure 6 présente, enfin, la distribution des taux d'incidence selon le mois de référence de l'enquête. Si l'on ne tient pas compte des taux quelque peu déformés des mois d'octobre et avril (les répondants ne pouvant alors s'absenter pour cause de maladie puisqu'ils étaient en congé pour l'Action de Grâces et Pâques), il apparaît que les absences pour maladie et obligations personnelles ou familiales augmentent de façon régulière des mois d'été aux mois d'automne et d'hiver pour atteindre un sommet au mois de janvier et redescendre ensuite vers leur minimum des mois d'été.

Une comparaison avec des données plus récentes (données inédites de Statistique Canada) révèle que, dans l'ensemble, la courbe de la distribution des taux est assez semblable, si ce n'est du déplacement de son sommet du mois de janvier en 1980-81 au mois de février en 1983-84. La tendance générale à savoir, accroissement des taux des mois d'automne aux mois d'hiver et baisse progressive vers les mois d'été, se retrouve néanmoins dans les deux distributions[1].

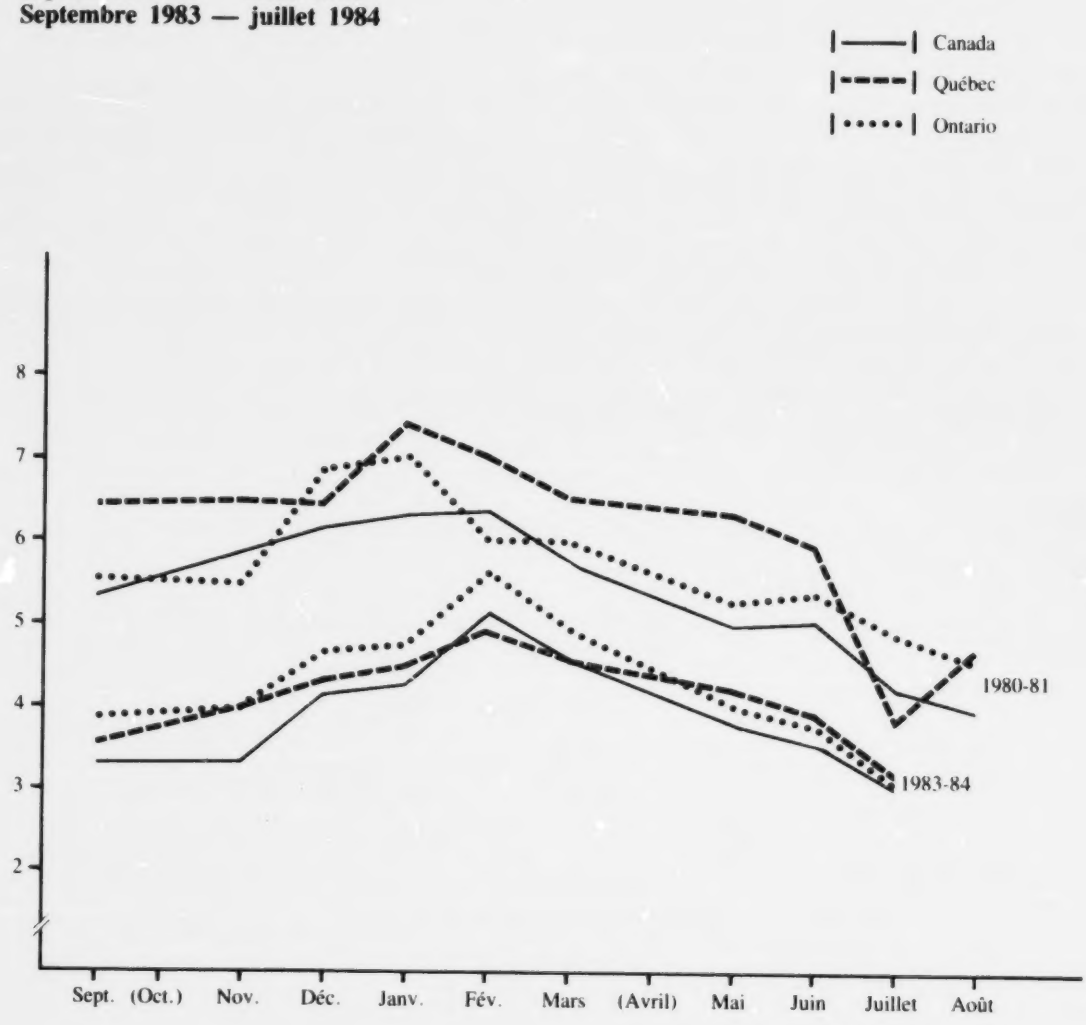
Plusieurs faits saillants se dégagent de la comparaison de ces résultats avec ceux obtenus pour le Québec.

Au niveau de l'incidence des absences, le taux associé aux absences pour toutes raisons est plus faible au Québec qu'en Ontario et au Canada (taux respectifs de 23,3 %, 24,8 % et 25,2 %). Au Québec cependant, la part des personnes absentes pour maladie ou obligations personnelles ou familiales atteint le quart du total (25,0 %), comparativement à 21 % en Ontario et au Canada. Ainsi, le taux d'incidence des absences maladie est plus élevé au Québec (5,8 % contre 5,3 % dans les deux autres régions).

1. Les taux de 1983-84 sont moins élevés qu'en 1980-81 parce qu'ils ne concernent que les absences pour maladie. Les absences pour obligations personnelles ou familiales, qui étaient incluses dans les taux de 1980-81, ne sont plus comptabilisées de façon distincte dans la nouvelle enquête sur la population active.

Figure 6

Distribution des taux d'incidence des absences[1] selon les mois de référence
Québec-Ontario-Canada
Septembre 1980 — août 1981
Septembre 1983 — juillet 1984



1. Absences pour maladie et obligations familiales ou personnelles en 1980-81.
Absences pour maladie seulement en 1983-84.

En regard des indices relatifs aux heures perdues, les résultats démarquent nettement le Québec. Celui-ci accuse des taux plus élevés que l'Ontario et le Canada tant au niveau de l'inactivité (taux respectifs de 3,6 %, 3,0 % et 3,0 %) qu'à celui de la sévérité des absences (61,8 %; 55,4 % et 56,6 %).

Les données sur la durée des absences révèlent, enfin, que contrairement à ce qui prévaut au Québec (où les absences sont, dans une proportion égale, de courte ou de longue durées), l'Ontario et le Canada se caractérisent par une plus forte proportion d'absences de courte durée (1 jour, 2 jours et 2 à 4 jours).

3.2.2 Analyse détaillée[1]

Afin de ne pas augmenter indûment l'ampleur du présent document, nous avons volontairement omis l'analyse des caractéristiques dont la distribution s'avérait identique à celle des taux québécois. Le lecteur trouvera néanmoins à l'annexe 4 les résultats concernant le croisement des taux d'incidence selon le sexe, l'âge, l'état matrimonial, les heures de travail et l'ancienneté (tableaux 29 à 33).

L'analyse qui suit porte sur les corrélats pour lesquels des différences ont été décelées entre les trois régions étudiées.

La scolarité

Les résultats présentés au tableau 24 révèlent qu'en Ontario, ce sont les répondants ayant terminé leur école primaire qui accusent le taux d'incidence le plus élevé (5,7 %). Ils sont suivis des répondants ayant complété quelques études post-secondaires (5,6 %), de ceux ayant obtenu leur diplôme post-secondaire (5,4 %) et des travailleurs ayant terminé leur secondaire (5,3 %). Les répondants ayant atteint le niveau universitaire se caractérisent par une incidence inférieure à la moyenne (4,0 %).

Au Canada, les répondants ayant terminé leur école primaire affichent également un taux d'incidence élevé (5,2 %). Ils partagent cependant le premier rang avec les travailleurs ayant obtenu un diplôme post-secondaire. L'on retrouve ensuite les répondants ayant complété quelques études post-secondaires et ceux qui ont terminé leurs études secondaires (avec des taux respectivement voisin et égal à la moyenne). Ici encore, les travailleurs de niveau scolaire supérieur (université) se caractérisent par un taux nettement inférieur au taux moyen.

Les données concernant la durée des absences (annexe 5) révèlent en outre que c'est chez les travailleurs ayant complété des études primaires que les absences sont, en proportion, de plus longue durée. À l'opposé, les répondants ayant quelques études post-secondaires et les diplômés universitaires se caractérisent par une plus grande proportion d'absences de courte durée (1 ou 2 jours).

Enfin, la comparaison homme-femme indique que les taux d'incidence féminins sont plus élevés que ceux des hommes, que ce soit en Ontario ou au Canada. Par ailleurs, et contrairement aux distributions globales et à celles des taux des hommes, les taux d'incidence des diplômées post-secondaire et des employées ayant complété des études post-secondaires occupent un rang plus élevé dans la distribution. À cet égard, précisons que les données comparant le niveau de scolarité et l'emploi occupé suggèrent que les hypothèses émises lors de l'analyse des données québécoises (écart plus grand, chez les femmes, entre les qualifications et les attributions de l'emploi) semlent se confirmer tant au niveau ontarien que canadien.

Globalement, une seule constante ressort de la comparaison de ces résultats avec les données québécoises: la position des diplômés universitaires qui affichent, dans les trois régions, des taux d'incidence significativement plus faibles que le taux moyen et occupent ainsi le dernier rang d'importance dans la distribution des taux (voir figure 7).

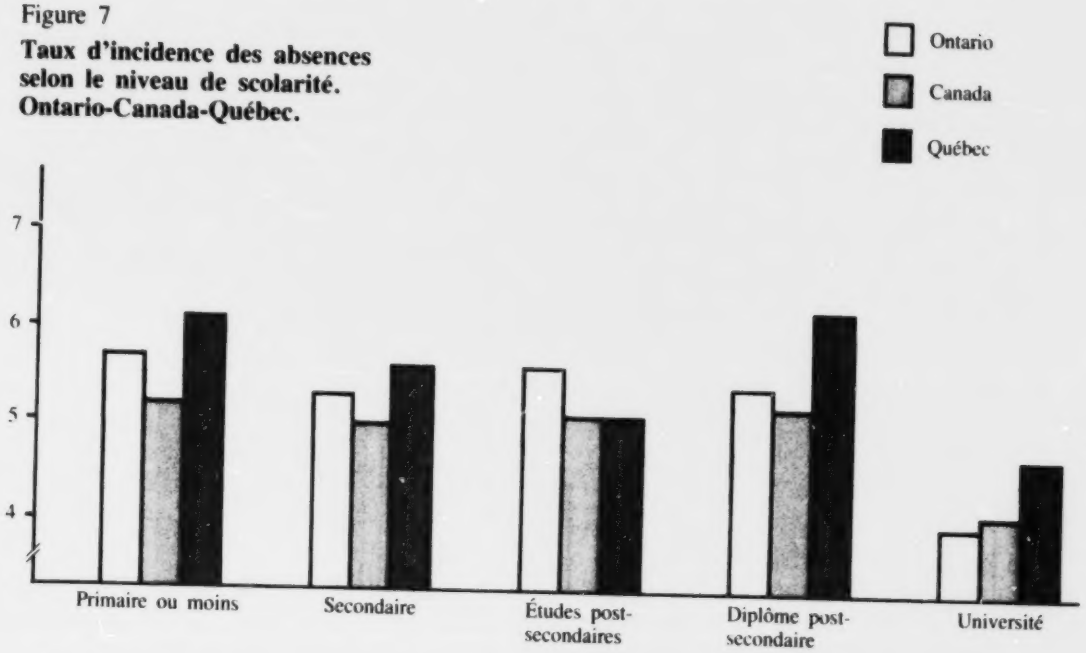
La distribution québécoise se rapproche beaucoup de celle des taux canadiens, avec la seule inversion des taux associés aux répondants de niveaux secondaire et post-secondaire. Mais les résultats obtenus en Ontario isolent nettement cette province. Les diplômés post-secondaire, dont le taux d'incidence occupe le premier rang au Québec et au Canada, accusent ici un taux nettement plus faible (le troisième, en termes d'importance).

Le croisement des variables scolarité et profession peut, ici encore, expliquer les résultats obtenus. Rappelons que l'écart entre le niveau de formation et l'emploi occupé a déjà été proposé comme un des facteurs explicatifs des hauts taux d'incidence décelés, au Québec, chez les diplômés post-secondaire d'une part, et les femmes, d'autre part. Un modèle semblable se dégage par ailleurs des données canadiennes.

1. En raison de la taille du fichier de données de l'échantillon canadien, les analyses portant sur les heures d'absence exprimées en chiffres absolus n'ont pu être effectuées. Une estimation de la sévérité des absences est néanmoins possible grâce aux données sur la durée de l'absence. Les résultats présentés dans cette section omettent donc nécessairement les taux d'inactivité et de sévérité et portent uniquement sur l'incidence et la durée des absences en termes de jours.

Figure 7

Taux d'incidence des absences selon le niveau de scolarité. Ontario-Canada-Québec.



Mais en Ontario, les diplômés post-secondaire sont, en proportion, plus représentés dans les catégories professionnelles « supérieures » (direction, professions libérales) que cela n'est le cas du Québec et au Canada. La position plus avantageuse de ces répondants ontariens face aux niveaux d'emploi pourrait ainsi rendre compte de la non-similitude des distributions.

La profession

En Ontario (voit tableau 25), ce sont les travailleurs de la médecine et du traitement des matières premières qui partagent le taux d'incidence le plus élevé (7,1 %). Ils sont suivis, dans un ordre d'importance décroissante, mais avec des taux supérieurs au taux moyen, des travailleurs de la fabrication (6,8 %), administratifs (5,9 %) et des transports, manutention (5,7 %). Les travailleurs de la construction affichent un taux d'incidence égal au taux moyen (5,1 %). L'on retrouve enfin, avec une incidence d'absence inférieure à la moyenne, les professionnels (4,7 %), les travailleurs des services (4,3 %), les enseignants (4,2 %), les directeurs (4,2 %), les travailleurs du commerce (3,9 %) et les travailleurs du primaire (3,2 %).

Les résultats obtenus à l'échelle canadienne sont comparables. Les travailleurs engagés dans le traitement des matières premières, avec une incidence de 6,6 %, occupent le premier rang, mais ils sont suivis de près par les travailleurs de la médecine (6,5 %). Les travailleurs de la fabrication, administratifs, des transports, manutention et de la construction affichent également des taux supérieurs au taux moyen (taux respectifs de 6,3 %, 5,8 %, 5,3 % et 5,3 %). Les autres catégories professionnelles présentent des taux inférieurs au taux moyen et ce sont les travailleurs du primaire qui accusent le taux le plus faible.

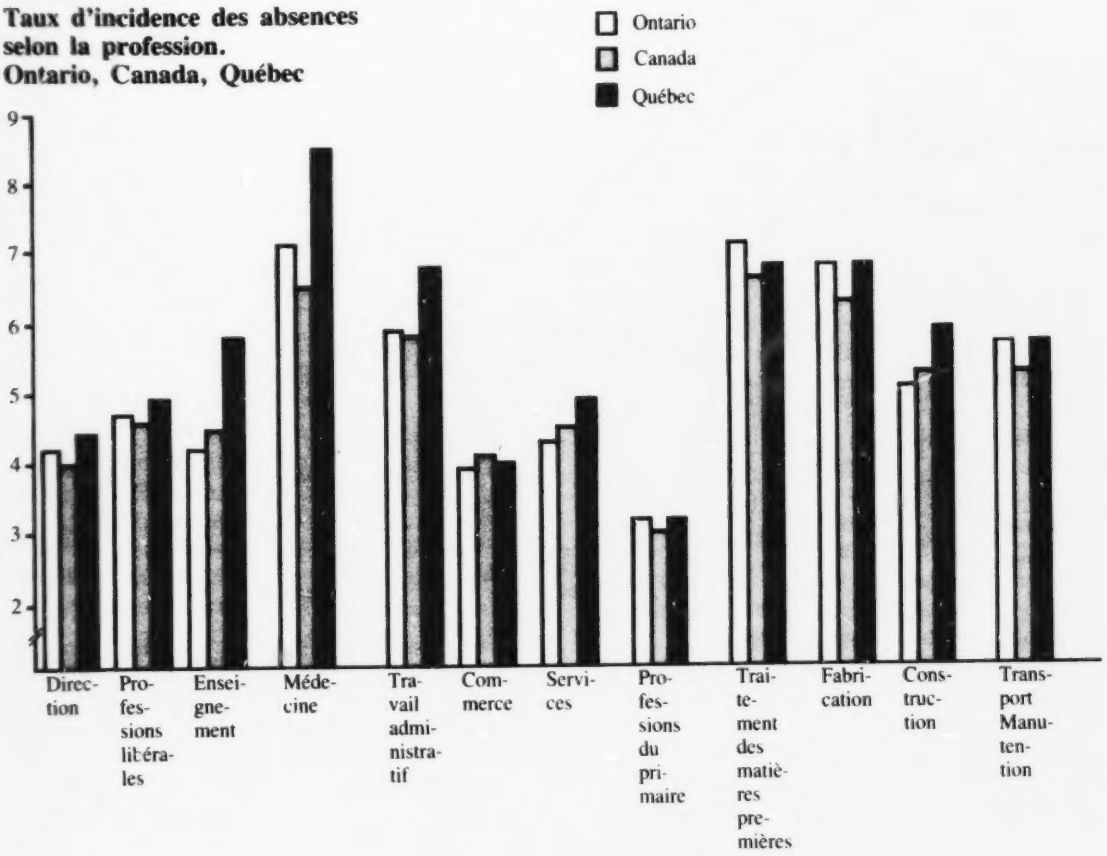
Les données concernant la durée des absences (voir annexe 5) révèlent que les travailleurs de la médecine, des transports et des services se caractérisent par une plus grande proportion d'absences de longue durée (2 à 4 jours ou toute la semaine). Par ailleurs, les absences chez les professionnels, les directeurs et les travailleurs administratifs sont, dans une plus grande proportion, des absences de courte durée (1 jour). Ces tendances ressortent à la fois des données ontariennes et canadiennes.

Enfin, la comparaison des taux d'incidence féminins et masculins révèle que les premiers sont, encore ici, supérieurs aux seconds, sauf chez les travailleurs du primaire, où le taux d'incidence des femmes est inférieur (en Ontario) ou égal (Canada) au taux des hommes.

De façon générale, ces résultats sont conformes au modèle qui se dégageait des données québécoises (voir figure 8). À une exception près cependant: au niveau de l'incidence des absences, il importe de souligner la place élevée qu'occupent, dans la distribution québécoise, les travailleurs de l'enseignement. En regard des autres points d'analyse (durée des absences

Figure 8

Taux d'incidence des absences selon la profession. Ontario, Canada, Québec



et comparaison hommes-femmes), les données projettent une image identique dans les trois régions étudiées.

Si l'on considère, en dernier lieu, la position du Québec par rapport à l'Ontario et au Canada, il apparaît que les taux d'incidence des absences sont équivalents au niveau de cinq (5) catégories professionnelles à savoir, les travailleurs du commerce, du primaire, du traitement des matières premières, de la fabrication et des transports, manutention. Le Québec accuse par ailleurs des taux d'incidence légèrement plus élevés que ceux observés en Ontario et au Canada dans les professions de direction, les professions libérales et chez les travailleurs des services (moins de 0,5 % d'écart). Par contre, les taux associés aux travailleurs de l'enseignement, de la médecine et, dans une moindre mesure, de la construction et aux travailleurs administratifs accusent un écart important par rapport aux indices ontariens et canadiens. Soulignons, en outre, que de façon générale, la comparaison des données ontariennes aux données canadiennes suggère un modèle identique, même si les taux sont moins élevés en Ontario qu'au Québec.

Les données d'échantillonnage (tableau 35) n'offrent que peu d'éléments d'explication si ce n'est dans le cas des travailleurs de l'enseignement. Au Québec, ceux-ci représentent 5,1 % de l'échantillon total (contre respectivement 3,7 % et 4,0 % en Ontario et au Canada). Ces inégalités de répartition pourraient, en partie du moins, rendre compte des différences décelées entre les taux d'absence.

Une tendance similaire se dessine, par ailleurs, chez les travailleurs de la médecine. Les taux d'incidence associés à ce groupe occupent un rang élevé dans chacune des distributions régionales étudiées, mais l'écart entre le taux québécois et ceux de l'Ontario et du Canada est particulièrement élevé (le plus élevé de tous les écarts observés). Or, les travailleurs de la médecine comptent pour 4,9 % de l'échantillon québécois comparativement à 4,1 % et 4,3 % respectivement dans les échantillons ontarien et canadien. Les résultats observés pourraient,

dans une certaine mesure, être imputables à cet état de fait.

D'autres éléments d'explication pourraient également être avancés (étendue des régimes de protection en cas de maladie, nature des emplois effectivement occupés par les travailleurs des deux secteurs, différences inter-sexe) mais l'absence de données comparatives inter-régionales nous empêche d'en évaluer les effets respectifs sur les taux découverts.

Le secteur d'activité

En Ontario, quatre (4) secteurs affichent des taux d'incidence supérieurs au taux moyen tous secteurs (voir tableau 26). Il s'agit, dans un ordre décroissant d'importance, de la fabrication, de l'administration publique, des transports, communications et des services socio-culturels. Le secteur des finances présente un taux équivalent au taux moyen. Enfin, les secteurs de la construction, du commerce, des services personnels et commerciaux et le secteur primaire se caractérisent par des taux d'incidence inférieurs.

Au Canada, les taux d'incidence se distribuent de façon analogue, sauf en ce qui a trait aux travailleurs des transports, dont les taux se situent à un rang moins élevé dans la distribution.

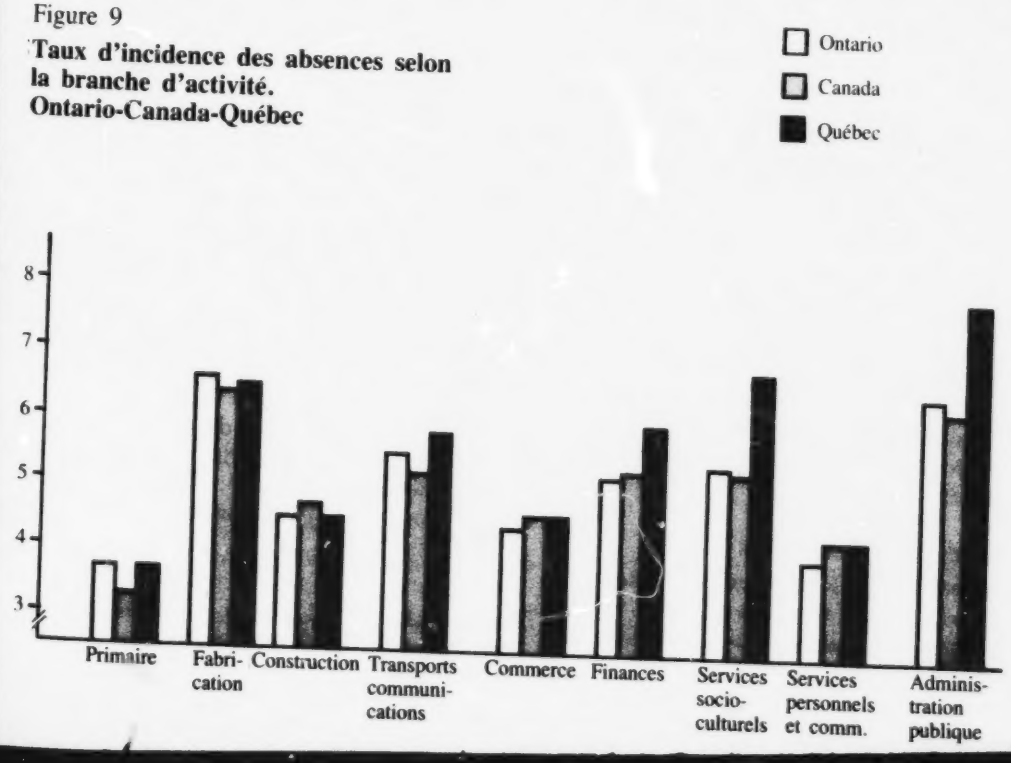
Les résultats concernant la durée des absences (annexe 5) révèlent par ailleurs qu'en Ontario et au Canada, seuls les travailleurs des services socio-culturels se caractérisent par une plus grande proportion d'absences de longue durée (toute la semaine). Les travailleurs des transports, communications et ceux du primaire, s'absentent également, en proportion, pour de longues périodes. À l'opposé, dans l'administration publique, près de 42 % des absences en Ontario et de 40 % au Canada sont de très courte durée (1 jour).

Enfin, il apparaît, tant en Ontario qu'au Canada, que les taux d'incidence des femmes sont, encore, plus élevés que ceux des hommes, exception faite du secteur primaire et de la construction (où la proportion de femmes, faut-il le rappeler, est très faible).

Si l'on confronte ces résultats aux données québécoises (voir figure 9), la position prédominante des travailleurs des services socio-culturels dans cette province ressort d'emblée. En Ontario et au Canada, les taux associés à ce secteur occupent le quatrième rang d'importance, comparativement au deuxième rang au Québec. Par ailleurs, la place qu'occupe l'administration publique dans la distribution des taux québécois (le premier rang contre le deuxième en Ontario et au Canada) mérite également d'être soulignée.

Figure 9

Taux d'incidence des absences selon la branche d'activité. Ontario-Canada-Québec



De façon plus globale, précisons que quatre (4) secteurs affichent, au Québec, des taux supérieurs à ceux des autres régions: l'administration publique, les services socio-culturels, les finances et les transports, communications. Dans les cinq (5) autres branches d'activité, les taux québécois sont comparables à ceux observés en Ontario et au Canada, et la distribution des taux en fonction de leur importance respective est analogue.

Quelques éléments peuvent être avancés, à titre d'hypothèse, pour expliquer les résultats obtenus. En premier lieu, soulignons qu'au Québec, les travailleurs des services socio-culturels comptent pour 17,8 % de l'échantillon total comparativement à 14,7 % en Ontario et à 15,6 % au Canada (voir tableau 34). À un taux d'incidence effectivement plus élevé, s'ajoute peut-être également l'effet de cette surreprésentation.

Précisons en outre que ce secteur d'activité regroupe deux des catégories professionnelles qui se sont avérées à plus forte incidence d'absence au Québec (travailleurs de l'enseignement, travailleurs de la médecine). Il apparaît néanmoins difficile d'imputer les différences décelées entre les trois régions à l'un ou l'autre de ces paramètres (secteur ou profession).

Pour ce faire, il faudrait par exemple, que les fonctions dévolues aux enseignants et au personnel de la médecine soient sensiblement différentes d'une région à l'autre ou encore, que le secteur des services socio-culturels québécois possède des caractéristiques que l'on ne retrouve pas dans ceux des autres régions.

De telles informations ne sont malheureusement pas disponibles.

Mais, si l'on ajoute au portrait général le secteur de l'administration publique, qui accuse aussi une incidence significativement plus élevée au Québec que dans les autres régions, une hypothèse peut être avancée: les taux élevés d'absence associés au secteur des services socio-culturels pourraient être expliqués par les conditions qui régissent le travail des employés des secteurs public et para-public du Québec. Ces facteurs, notamment la protection accordée en cas de maladie du salarié, ne sont peut-être pas aussi étendus en Ontario et au Canada, même si les données manquent pour permettre de l'affirmer en toute certitude.

Les heures supplémentaires

Comme en fait foi le tableau 27, le taux d'incidence des absences semble à première vue plus élevé chez les travailleurs qui n'ont effectué aucune heure supplémentaire. Il existe en effet, tant en Ontario qu'au Canada, une différence significative ($p < 0,05$) entre les taux de ceux qui n'ont effectué aucun travail en surtemps (3,4 % et 3,2 %) et ceux qui ont fait du temps supplémentaire (2,9 % et 3,0 %).

Fait intéressant, cependant, les travailleurs qui ont effectué d'une (1) à quatre (4) heures de temps supplémentaire affichent des taux d'incidence significativement ($p < 0,05$) plus élevés (4,0 % en Ontario et 4,1 % au Canada) que ceux qui n'ont fait aucun surtemps.

Les résultats, qui suivent de près ceux obtenus sans signification statistique néanmoins, au Québec, semblent aller dans le sens de l'hypothèse voulant qu'un employé qui fait du temps supplémentaire puisse utiliser ce surtemps pour prendre congé sans encourir une perte de revenu. Les données globales (aucun surtemps; un certain nombre d'heures supplémentaires) paraissent masquer l'effet de la durée du travail en temps supplémentaire, surtout en ce qui concerne les courtes périodes.

Bien sûr, sans indication sur les modalités entourant le travail en temps supplémentaire (type d'emploi concerné, attribution, compensation, période de référence), il est hasardeux de vouloir généraliser ces résultats. Ils demeurent néanmoins révélateurs d'une tendance non-négligeable.

La satisfaction au travail

Les résultats concernant la relation entre la satisfaction au travail et l'absentéisme apparaissent au tableau 28[1]. De façon générale, l'incidence des absences augmente significativement en fonction de l'insatisfaction. En Ontario, le taux d'incidence passe de 5,2 % à 6,8 % des individus satisfaits aux individus insatisfaits. Au Canada, les pourcentages respectifs sont de 5,0 % et 6,9 %.

Même lorsque l'on décompose cet indice global en fonction de certaines variables de contrôle, l'effet de l'insatisfaction persiste.

Ainsi, en Ontario, l'incidence des absences des travailleurs insatisfaits est significativement supérieure chez les hommes, les répondants âgés de 25 à 34 ans et de 35 à 54 ans, chez les travailleurs du commerce et de la fabrication et dans les secteurs des transports, du commerce et de l'administration publique. Dans les autres sous-catégories où l'établissement d'un taux

1. Le rationnel sous-jacent à l'élaboration de l'indicateur de satisfaction apparaît aux pages 83 et 84 du présent rapport.

d'incidence a été possible, les différences entre les taux des satisfaits et des insatisfaits suivent, à l'exception des travailleurs des services, la direction du modèle, sans toutefois atteindre le niveau de la signification statistique.

Au niveau canadien (la taille des unités d'observation y étant sans doute pour beaucoup), les résultats sont encore plus probants. Les taux d'incidence sont significativement plus élevés chez les insatisfaits de tous sexes, de toutes catégories d'âge et de la majorité des catégories professionnelles ou des branches d'activité. Une seule exception au modèle ici, les travailleurs qui oeuvrent dans le secteur du commerce.

Les données relatives à la durée de l'absence précisent en outre la tendance qu'ont les individus insatisfaits à s'absenter pour de courtes périodes. En Ontario, 54,1 % des absences des travailleurs insatisfaits sont d'une durée égale à une journée de travail (contre 36,2 % seulement chez les satisfaits). Au Canada, les pourcentages correspondants sont de 50,1 % et 35,4 %.

En résumé, les données ontariennes et canadiennes viennent renforcer la tendance décelée au niveau québécois mais qui n'atteignait pas le seuil de la signification statistique en raison de la petite taille de l'échantillon. Malgré le caractère corrélationnel de l'analyse effectuée, qui ne permet nullement de dégager le caractère causal, les données appuient fortement la thèse de l'existence d'une relation directe entre l'insatisfaction au travail et l'absentéisme.

Résumé et conclusions

Les estimations effectuées sur la base des données de septembre 1980 à août 1981 révèlent qu'au Québec, l'absence du travail pour maladie ou obligations familiales et personnelles équivaudrait à une perte annuelle de 23,5 millions de jours/personne de travail. Les estimés atteignent respectivement 30,06 millions et 80,25 millions de jours/personne en Ontario et au Canada.

Au niveau des indicateurs d'absence, le Québec affiche des taux plus élevés que ceux observés en Ontario et au Canada. L'incidence des absences (taux global estimé) atteint ainsi 5,8 % au Québec contre 5,3 % tant en Ontario qu'au Canada et les taux d'inactivité respectifs sont de 3,6 %, 3,0 % et 3,0 %. Les Québécois perdent en outre une plus grande part de leurs heures habituelles de travail : sévérité de 61,8 % comparativement à 55,4 % en Ontario et 56,7 % au Canada.

Les données révèlent par ailleurs, à tout le moins en ce qui concerne le Québec et le Canada où une telle comparaison est possible, qu'il n'y a pas eu de changement sensible depuis 1979-1980 dans les divers taux d'absence étudiés.

L'analyse de la relation entre l'absence et un certain nombre de variables de contrôle permet de dégager les tendances suivantes :

— Les femmes accusent des taux d'absence généralement plus élevés que les hommes, mais l'âge des répondants, l'état matrimonial et la profession viennent modérer cette relation. En outre, les femmes absentes ont plus tendance que les hommes à s'absenter pour une période équivalente à la semaine de travail

— Les jeunes travailleurs (15-19 ans) s'absentent moins que leurs aînés (exception faite des 65 ans et plus). Par ailleurs, plus un travailleur est âgé, plus la proportion heures perdues/heures habituelles de travail (sévérité) est élevée.

— Ce sont les veufs, séparés et divorcés qui affichent le taux d'incidence le plus élevé. Au niveau de la sévérité des absences, cependant, ce sont les travailleurs mariés ou concubins qui présentent le taux le plus fort. Les travailleurs jamais mariés se caractérisent enfin par une forte proportion d'absence de courte durée (1 jour).

— Ne serait-ce du taux élevé associé aux diplômés post-secondaire, on pourrait voir dans les données une relation directe entre le niveau de scolarité et l'absentéisme : plus un travailleur est scolarisé, moins il s'absente du travail et moins les heures qu'il perd comptent pour une large part de ses heures habituelles de travail (sévérité).

— Les travailleurs de la médecine, de la fabrication, administratifs et du traitement des matières premières s'absentent plus que les répondants des autres catégories. Les professions libérales, de direction, du commerce et du primaire présentent, pour leur part, des taux d'incidence inférieurs à la moyenne toutes professions. C'est dans les emplois du primaire, de la médecine et des services que la sévérité des absences est la plus élevée ; les heures perdues par les professionnels, les directeurs et les travailleurs de la fabrication comptent pour une faible part de leurs heures habituelles de travail.

— C'est dans l'administration publique, les services socio-culturels et la fabrication que l'incidence des absences est la plus élevée. Elle est par ailleurs plus faible dans les secteurs du commerce, de la construction, des services personnels et commerciaux et le secteur primaire. L'administration publique et la fabrication se caractérisent néanmoins par une sévérité réduite des absences ; le secteur primaire, la construction et les services socio-personnels affichent les taux de sévérité les plus élevés.

— Les répondants qui travaillent de 36 à 40 heures par semaine affichent, au Canada et en Ontario, le taux d'incidence le plus élevé. Au Québec, l'incidence la plus forte se retrouve chez ceux dont la semaine de travail est de 30 à 35 heures.

— En Ontario et au Canada, les travailleurs qui n'ont effectué aucun travail en surtemps présentent un taux d'incidence plus faible que ceux qui ont fait des heures supplémentaires. Néanmoins, les répondants qui ont fait d'une à quatre heures de travail en surtemps affichent un taux d'incidence significativement supérieur à celui des travailleurs qui n'ont aucun travail en surtemps. Au Québec, une tendance se dessine dans le même sens, sans toutefois atteindre le seuil de la signification statistique.

— À âge égal, ce sont les travailleurs moins anciens (moins d'un an) qui s'absentent le moins souvent. Les répondants plus anciens (5 ans ou plus) perdent une plus grande part de leur temps de travail habituel (sévérité).
— Les données analysées révèlent une relation directe entre l'insatisfaction au travail et l'incidence des absences. En outre, les absences des travailleurs insatisfaits sont, en proportion, de plus courte durée que celles des travailleurs satisfaits.

De façon générale, ces résultats vont dans le sens des conclusions des études antérieures et les tendances décelées alors sur de petits échantillons se voient vérifiées à une grande échelle. Au niveau de la relation insatisfaction au travail-absentéisme par ailleurs, nos données semblent confirmer une hypothèse maintes fois émise, mais rarement vérifiée empiriquement.

En guise de conclusion, il nous est apparu important de dégager certaines constatations en regard des résultats obtenus et d'offrir quelques réflexions sur le phénomène de l'absentéisme tel qu'il se présente dans la conjoncture actuelle.

En premier lieu, il est évident que les données sur l'absence semblent isoler le Québec des autres régions étudiées. D'aucuns seraient tentés d'expliquer cet état de fait en invoquant une implication différente des Québécois à l'égard du travail. Si tel était le cas, les divers taux d'absence devraient être systématiquement plus élevés à chaque niveau des variables de contrôle étudiées. Or, les résultats révèlent que les différences Québec-Ontario-Canada sont particulièrement prépondérantes au niveau de trois variables de contrôle (scolarité, profession et secteur d'activité) et qu'au sein de ces variables, le Québec n'affiche pas des taux supérieurs dans tous les cas.

Il est apparu que les secteurs des services socio-culturels et de l'administration publique, les travailleurs de la médecine et de l'enseignement et les employés qui détiennent un diplôme post-secondaire étaient, dans une certaine mesure, responsables du taux global plus élevé au Québec.

Certains éléments explicatifs ont été proposés lors de l'analyse, mais ils ne sauraient être considérés comme exclusifs. D'autres facteurs, qui n'ont pu être contrôlés dans le cadre de cette étude, pourraient contribuer à expliquer l'état de la situation.

En second lieu, il nous apparaît important, à la lumière des données disponibles, de ramener les absences pour maladie et obligations personnelles ou familiales dans une juste perspective. Rappelons brièvement que les taux d'inactivité et d'incidence sont de trois (3) à quatre (4) fois plus forts pour les autres raisons d'absence que pour les absences-maladie. La perte de force de travail imputable à ce type d'absence, qui peut certes être coûteuse à l'entreprise, se compare difficilement à la perte subie au niveau national par la non-utilisation des autres inactifs (grévistes, lock-outés, travailleurs à temps réduit, etc.). Si l'on ajoute à ces derniers les chômeurs (déclarés ou non) et ceux qui se sont détournés du marché du travail, la part des absences-maladie devient, somme toute, assez dérisoire.

Enfin, il convient de rapprocher nos résultats avec certaines considérations théoriques émises par Jardillier et Bauduin (1979). Selon eux, il existe quatre (4) grandes sources de l'absentéisme: la maladie proprement dite, les problèmes reliés à la conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle, les contraintes physiques du travail et les contraintes psychologiques.

L'absentéisme qui relève de l'indisponibilité du travailleur (maladie, soins aux enfants, par exemple) explique une bonne part de nos résultats, mais il constitue, selon ces auteurs, un phénomène incompressible. Les taux élevés associés aux femmes, aux travailleurs plus anciens, aux travailleurs des services socio-culturels (hôpitaux, maisons d'enseignement), relèvent, en bonne partie, de ces sources et constituent une condition avec laquelle il faudra apprendre à composer.

L'absentéisme qui relève de l'inadéquation entre l'homme et la fonction (contraintes physiques et psychologiques du travail) est, par ailleurs, compressible. Les taux élevés associés, dans notre étude, aux travailleurs de la fabrication et du travail administratif, aux répondants sur-spécialisés eu égard à leur emploi, et aux individus insatisfaits de leur travail pourraient être modifiés à la baisse moyennant certaines modifications apportées aux conditions de travail que ce soit au niveau des caractéristiques extrinsèques ou intrinsèques de l'emploi occupé.

Annexe 1
Questionnaire de l'Enquête sur la population active

Statistics Canada Statistique Canada

FEUILLE DES CODES

English version available on request

Questionnaire de l'enquête sur la population active (Formule 05)

14 / 36

1 **Maladie** ou invalidité **de l'enquêté**
2 Obligations **personnelles** ou familiales
3 Va à **l'école**
4 N'a pu trouver que du travail **à temps partiel**
5 **Ne voulait pas** de travail à plein temps
6 Travail à plein temps, **moins de 30 heures** par semaine
0 **Autre** – *Précisez dans les* NOTES

17

1 **Maladie** ou invalidité **de l'enquêté**
2 Obligations **personnelles** ou familiales
3 Mauvais **temps**
4 **Conflit** de travail (grève ou lock out)
5 **Mise à pied**, s'attend à un rappel (**travailleurs rémunérés** seulement)
6 Début d'un **nouvel emploi au cours de la semaine, ou fin de l'emploi** (ne s'attend pas à y retourner)
7 **Vacances**
8 **Jour férié** (ou fête religieuse)
9 Travail **à temps réduit** (en raison du manque d'équipement, de l'entretien ou de la réparation de l'usine, etc.)
0 **Autre** – *Précisez dans les* NOTES

20 / 41

1 S'est adressé(e) À un **bureau** de placement **public**
2 S'est adressé(e) À un **bureau** de placement **privé**
3 S'est adressé(e) À un **syndicat**
4 S'est adressé(e) Directement à des **employeurs**
5 S'est adressé(e) À des **amis** ou des parents
6 A fait paraître des annonces ou a répondu à des **annonces**
7 A **consulté** les **annonces**
0 **Autre** – *Précisez dans les* NOTES

33

1 **Maladie** ou invalidité **de l'enquêté**
2 Obligations **personnelles** ou familiales
3 Mauvais **temps**
4 **Conflit** de travail (grève ou lock out)
5 **Mise à pied**, s'attend à un rappel (**travailleurs rémunérés** seulement)
6 **Nouvel emploi** devant commencer à une date future
7 **Vacances**
0 **Autre** – *Précisez dans les* NOTES

54

1 **Maladie** ou invalidité **de l'enquêté**
2 Obligations **personnelles** ou familiales
Comprend mariage, grossesse, long voyage, maladie grave dans la famille, etc.
3 **Va à l'école**
4 **A quitté son emploi sans raison précise**
5 **A perdu son emploi ou a été mis(e) à pied** (**travailleurs rémunérés** seulement)
Comprend emploi saisonnier, régime de disponibilité, emploi temporaire, congédiement (renvoi), l'employeur a déménagé ou s'est retiré des affaires, situation économique, etc.
6 **A déménagé**
7 **N'était pas satisfait(e)** de son emploi
Comprend: Rémunération insuffisante, mauvaise répartition des heures de travail, problèmes de transport, insalubrité des lieux de travail, incompatibilité avec son employeur ou ses collègues, aucune possibilité d'avancement, etc.
8 **A pris sa retraite**
0 **Autre** – *Précisez dans les* NOTES

7-8030-461 4-3-82

58

1 **Travaillait**
2 Tenait **maison**
3 Allait à **l'école**
0 **Autre** – *NE précisez PAS dans les* NOTES

63

1 Était **malade** ou invalide
2 Avait des obligations **personnelles** ou familiales
3 Allait à **l'école**
4 N'est plus intéressé(e) à trouver du travail
5 Attendait un **rappel** (à son emploi précédent)
6 A trouvé un **nouvel emploi**
7 Attendait que des employeurs lui **répondent**
8 Pense qu'il **n'existe pas de travail disponible** (dans la région, ou qui réponde à ses aptitudes)
9 **N'a donné aucune raison**
0 **Autre** – *Précisez dans les* NOTES

64

Oui, ne pouvait pas prendre un emploi parce qu'il (elle)
1 Était **malade** ou invalide
2 Avait des obligations **personnelles** ou familiales
3 Allait à **l'école**
4 Avait déjà un **emploi**
0 **Autre** – *Précisez dans les* NOTES
(Non, était prêt(e) à travailler la semaine dernière)
5 **N'avait aucune raison**

76 / 77

A travaillé pour d'autres
1 Travailleur **rémunéré**
2 Travailleur familial **non rémunéré**
A travaillé à son compte
3 Entreprise **constituée** – **Avec** aide rémunérée
4 Entreprise **constituée** – **Sans** aide rémunérée
5 Entreprise **non constituée** – **Avec** aide rémunérée
Entreprise **non constituée** – **Sans** aide rémunérée
(Comprend les travailleurs à leur compte sans entreprise)
6 *Comprend seulement* **Gardien(ne)s** d'enfants travaillant chez les clients, **nettoyeurs (euses)** travaillant pour plusieurs clients, **personnes à tout faire**, etc., dirigées par un tiers
Ne comprend pas les personnes demeurant chez les clients ni les employés d'agences (Inscrivez le code 1)
7 *Comprend*
Tous les autres tels que les fermiers, les pêcheurs, les propriétaires de petites entreprises (par ex. les magasins de ventes au détail), les ventes directes (par ex. Avon), etc.

82

1 **École primaire ou secondaire**
2 **Université**
3 **Collège communautaire**, ou CEGEP
0 **Autre** – *Précisez dans les* NOTES

Annexe 2

Description des bandes de micro-données de l'E.P.A.

E.P.A. — Bande de micro-données

Zone	Longueur	Poste	Titre
1	6	1-6	Numéro du record
2	4	7-10	Date d'enquête
3	2	11-12	Région et province: 10 Terre-Neuve 11 Île-du-Prince-Edouard 13 Nouveau-Brunswick 24 Québec 35 Ontario 46 Manitoba 47 Saskatchewan 48 Alberta 59 Colombie-Britannique
4	1	13	Sexe: 1 masculin 2 féminin
5	1	14	État matrimonial: 1 actuellement marié(e) ou vivant en concubinage 2 célibataire (jamais marié) 3 autre
6	1	15	Lien avec le chef de la famille: 1 chef 2 conjoint 3 fils ou fille 4 père ou mère (père ou mère du conjoint) 5 gendre ou bru 6 autre parent
7	1	16	Groupe d'âge: 1 15-16 2 17-19 3 20-25 4 25-34 5 35-44 6 45-54 7 55-64 8 65-69 9 70 et plus
8	1	17	Éducation: 1 aucune ou études primaires seulement 2 au moins quelques études secondaires mais aucune étude postsecondaire 3 quelques études postsecondaires 4 certificat ou diplôme postsecondaire 5 degré universitaire

Zone	Longueur	Poste	Titre
9	1	18	Activité au cours de la semaine de référence: 2 pas au travail mais a un emploi 3 pas au travail, n'a pas d'emploi 4 incapacité permanente
10	1	19	A plus d'un emploi: 1 oui 2 non
11	2	20-21	Nombre d'heures habituellement travaillées: 00-65
12	1	22	Raison pour un emploi à temps partiel: 1 obligations personnelles ou familiales 2 va à l'école 3 n'a pu trouver que du travail à temps partiel 4 ne voulait pas de travail à temps plein 5 autre
13	2	23-24	Nombre d'heures supplémentaires travaillées: 00-30
14	2	25-26	Nombre d'heures absent(e) du travail: 00-41
15	1	27	Raison d'absence du travail: 1 maladie, invalidité de l'enquêté, obligations personnelles ou familiales 2 mauvais temps 3 conflit du travail 4 mise à pied (s'attend à un rappel) 5 début ou fin d'un emploi au cours de la semaine 6 vacances 7 travail à temps réduit 8 autre
16	2	28-29	Nombre de semaines avant le début d'un nouvel emploi: 00-13
17	2	30-31	Nombre d'heures actuellement travaillées: 00-65
18	1	32	Reçu une rémunération pour ses absences: 1 oui 2 non
19	2	33-34	Nombre de semaines consécutives d'absence: 01-18
20	1	35	A cherché un emploi au cours des derniers six mois: 1 oui 2 non 3 n/a
21	1	36	A cherché un emploi au cours des dernières 4 semaines: 1 oui 2 non
22	4	37-40	Méthodes utilisées pour se trouver du travail: 37 s'est adressé(e) directement à des employeurs 38 s'est adressé(e) à un bureau de placement public 39 a consulté les annonces 40 autre 1 oui 2 non

Zone	Longueur	Poste	Titre
23	1	41	Raisons d'avoir laissé son dernier emploi: 1 maladie ou invalidité de l'enquêté(e) 2 obligations personnelles ou familiales 3 va à l'école 4 a perdu son emploi ou a été mis(e) à pied 5 a pris sa retraite 6 autre 7 le dernier emploi remonte à cinq ans et plus 8 n'a jamais travaillé 9 aucune raison
24	1	42	Activité avant de commencer à se chercher du travail: 1 travaillait 2 tenait maison 3 allait à l'école 4 autre
25	2	43-44	Nombre de semaines a cherché du travail: 01-39
26	1	45	Genre de travail recherché: 1 à plein temps, permanent 2 à plein temps, temporaire 3 à temps partiel, permanent 4 à temps partiel, temporaire
27	1	46	Raison de ne pas avoir cherché du travail la semaine dernière: 1 était malade ou invalide 2 allait à l'école 3 n'est plus intéressé(e) à trouver du travail 4 attendait un rappel ou attendait que des employeurs lui répondent 5 pense qu'il n'existe pas de travail disponible 6 autre
28	1	47	Disponible à prendre un emploi: 1 pas disponible: allait à l'école 2 pas disponible: autres raisons 3 disponible
29	1	48	Inscription scolaire: 1 pas inscrit comme étudiant 2 inscrit au primaire ou secondaire 3 inscrit à l'université, à plein temps 4 inscrit à l'université, à temps partiel 5 inscrit au collège communautaire, à plein temps 6 inscrit au collège communautaire, à temps partiel 7 inscrit à autre, à plein temps 8 inscrit à autre, à temps partiel
30	1	49	A changé ou a trouvé du travail depuis le mois passé: 1 oui 2 non
31	1	50	Genre d'emploi (présent ou antérieur): 1 à plein temps 2 à temps partiel 3 n/a
32	1	51	Situation vis-à-vis l'activité: 1 occupé 2 en chômage 3 inactive

Zone	Longueur	Poste	Titre
33	1	52	Statut professionnel: 1 travailleur rémunéré, industrie privée 2 travailleur rémunéré, entreprise gouvernementale 3 travailleur rémunéré, secteur gouvernemental 4 entreprise constituée, avec aide rémunérée 5 entreprise constituée, sans aide rémunérée 6 travailleur familial non rémunéré 7 n'a jamais travaillé 8 résidu
34	2	53-54	Branche d'activité: 01 agriculture 02 autres branches du secteur primaire 03 fabrication de biens non-durables 04 fabrication de biens durables 05 construction 06 transport, etc. 07 commerce de gros 08 commerce de détail 09 finances, etc. 10 services socio-culturels 11 services personnels 12 services commerciaux et services divers 13 administration publique 14 n'a jamais travaillé 15 n/a
35	2	55-56	Profession: 01 direction 02 professions libérales 03 enseignement 04 médecine 05 travail administratif 06 commerce 07 services 08 professions du secteur primaire 09 traitement du secteur primaire 10 fabrication 11 construction 12 transport, manutention et autres métiers 13 n'a jamais travaillé 14 n/a
36	2	57-58	Durée du chômage: 00 n/a 01-53 semaines
37	1	59	Durée de conservation de l'emploi: 1 1-6 mois 2 7-12 mois 3 1-5 ans 4 6-10 ans 5 11-20 ans 6 plus de 20 ans

Zone	Longueur	Poste	Titre
38	1	60	Période sans emploi: 1 0-1 mois 2 1-3 mois 3 4-6 mois 4 7-12 mois 5 13-24 mois 6 2-5 ans 7 6-10 ans 8 plus de 10 ans
39	1	61	Durée du dernier emploi: 1 n'a jamais travaillé 2 1-3 mois 3 4-6 mois 4 7-12 mois 5 1-5 ans 6 plus de 5 ans
40	1	62	Activité antérieure des chômeurs: 1 personnes qui ont perdu leur emploi 2 personnes qui ont quitté leur emploi 3 personnes entrant dans la population active pour la première fois 4 personnes réintégrées (un an ou moins) 5 personnes réintégrées (plus d'un an)
41	9	63-71	Poids final (XXXXX.XXXX)
42	4	72-75	Informations supplémentaires

Annexe 3

Correspondance des catégories professionnelles et des secteurs d'activité

Professions	Grands groupes CCDP
01 Direction	11
02 Libérales	21, 23, 25, 33
03 Enseignement	27
04 Médecine	31
05 Travail administratif	41
06 Commerce	51
07 Services	61
08 Professions du secteur primaire	71, 73, 75
09 Traitement des matières premières	77, 81, 82, 83
10 Fabrication	85
11 Construction	87
12 Transport, manutention et autres métiers	91, 93, 95
13 N'a jamais travaillé	
14 N/A	99

Branches d'activité

Activités	Regroupement Code C.A.E.	Micro-données	Analyse
Agriculture	001-021	01	01 (primaire)
Forêt	031-139		
Chasse, pêche et piégeage	041-047	02	
Mines	051-099		
Manufacturier, non-durables	101,249,271-289,265-399	03	02 (fabrication)
Manufacturier, durables	251-268, 291-359	04	
Construction	404-421	05	03 (construction)
Transport, entreposage	501-527	06	04 (transports, communications)
Communications	543-545		
Postes	548		
Énergie électrique, gaz, eau	572-579		
Commerce (gros)	602-629	07	05 (commerce)
Commerce (détail)	631-699	08	
Finance	701-737	09	06 (finances)
Éducation	801-809	10	07 (services socio-culturels)
Hôpitaux	821,822,827,828		
Médecins	823-826		
Organisations religieuses	831		
Récréation	841-849		
Services personnels	871,872,874,886	11	08 (services personnels et commerciaux)
Ménages	873		
Services aux entreprises	851-869	12	
Services divers	891-899		
Gouvernements	902-909 931,951,991	13	09 (administration publique)

Annexe 4
Résultats

Tableau 10

Absences et heures perdues selon le sexe

Sexe	Occupés (A)	Absents (B)	Heures perdues maladie C)	Heures habituelles des absents (D)	Heures habituelles des en emploi (E)	Sévérité d'absence maladie (C / D × 100)	Inactivité d'absence maladie (C / E × 100)	Incidence d'absence maladie (B / A + b × 100)
Hommes	71 454	3 709	93 799	151 174	3 086 899	62,04	3,04	4,9
Femmes	43 993	3 245	71 196	110 895	1 567 420	64,20	4,54	6,9
Total	**115 447**	**6 954**	**164 995**	**262 069**	**4 654 319**	**62,96**	**3,54**	**5,68**

Tableau 11

Absences et heures perdues selon l'âge et le sexe

Sexe	Occupés (A)	Absents (B)	Heures perdues maladie C)	Heures habituelles des absents (D)	Heures habituelles des en emploi (E)	Sévérité d'absence maladie (C / D × 100)	Inactivité d'absence maladie (C / E × 100)	Incidence d'absence maladie (B / A + b × 100)
15 à 19 ans								
Hommes	5 722	181	3 820	6 327	184 678	60,38	2,07	3,07
Femmes	4 635	179	2 839	5 381	136 095	52,76	2,09	3,72
Total	10 357	360	6 659	11 708	320 773	56,88	2,08	3,36
20 à 24 ans								
Hommes	9 082	441	10 006	17 698	378 276	56,54	2,65	4,63
Femmes	8 055	597	12 373	21 195	300 869	58,38	4,11	6,90
Total	17 137	1 038	22 379	38 893	679 145	57,54	3,30	5,71
25 à 34 ans								
Hommes	20 363	1 130	24 336	46 175	892 129	52,70	2,73	5,26
Femmes	12 536	1 277	28 817	43 326	464 667	66,51	6,20	9,24
Total	32 899	2 407	53 153	89 501	1 356 796	59,39	3,92	6,82
35 à 44 ans								
Hommes	15 749	775	20 024	32 478	712 314	61,65	2,81	4,69
Femmes	9 194	579	12 348	19 785	323 070	62,41	3,82	5,92
Total	24 943	1 354	32 372	52 263	1 035 384	61,94	3,13	5,15
45 à 64 ans								
Hommes	19 583	1 141	34 487	47 063	883 035	73,28	3,91	5,51
Femmes	8 999	602	14 635	20 921	323 892	69,95	4,52	6,27
Total	28 582	1 743	49 122	67 984	1 206 927	72,26	4,07	5,75
65 ans et plus								
Hommes	955	41	1 126	1 433	36 467	78,58	3,09	4,12
Femmes	574	11	184	287	18 827	64,11	0,98	1,88
Total	1 529	52	1 310	1 720	55 294	76,16	2,37	3,29
Taux moyen (tous âges)						62,96	3,54	5,68

Tableau 12

Absences et heures perdues selon l'état matrimonial et le sexe

Sexe	Occupés (A)	Absents (B)	Heures perdues maladie C)	Heures habituelles des absents (D)	Heures habituelles des en emploi (E)	Sévérité d'absence maladie (C/D × 100)	Inactivité d'absence maladie (C/E × 100)	Incidence d'absence maladie (B/A + b × 100)
Marié ou concubin								
Hommes	51 498	2 859	73 504	118 232	2 303 915	62,17	3,19	5,26
Femmes	26 238	2 281	52 971	77 496	934 678	68,35	5,67	8,00
Total	77 736	5 140	126 475	195 728	3 238 593	64,62	3,91	6,20
Jamais marié								
Hommes	17 906	697	16 222	26 750	691 681	60,64	2,35	3,75
Femmes	14 518	671	11 837	23 018	509 773	51,42	2,32	4,42
Total	32 424	1 368	28 059	49 768	1 201 454	56,38	2,34	4,05
Autres								
Hommes	2 050	153	4 073	6 192	91 303	65,78	4,46	6,95
Femmes	3 237	293	6 388	10 381	122 969	61,54	5,19	8,30
Total	5 287	446	10 461	16 573	214 272	63,12	4,88	7,78
Taux moyen (tous statuts)						62,96	3,54	5,68

Tableau 13

Absences et heures perdues selon la scolarité et le sexe

Sexe	Occupés (A)	Absents (B)	Heures perdues maladie C)	Heures habituelles des absents (D)	Heures habituelles des en emploi (E)	Sévérité d'absence maladie (C/D × 100)	Inactivité d'absence maladie (C/E × 100)	Incidence d'absence maladie (B/A + b × 100)
Primaire ou moins								
Hommes	18 351	1 151	35 176	48 393	839 590	72,69	4,19	5,90
Femmes	7 396	507	12 009	17 796	268 149	67,48	4,48	6,42
Total	25 747	1 658	47 185	66 189	1 107 739	71,29	4,26	6,05
Secondaire								
Hommes	33 438	1 733	42 821	70 670	1 436 886	60,59	2,98	4,93
Femmes	23 036	1 646	35 309	57 075	821 494	61,86	4,30	6,67
Total	56 474	3 379	78 130	127 745	2 258 380	61,16	3,46	5,65
Post-secondaire								
Hommes	4 120	185	3 403	6 993	162 427	48,66	2,10	4,30
Femmes	2 857	189	3 699	5 909	97 323	62,60	3,80	6,20
Total	6 977	374	7 102	12 902	259 750	55,05	2,73	5,09
Diplôme post-secondaire								
Hommes	7 766	348	7 112	13 683	321 683	51,98	2,21	4,29
Femmes	7 208	641	14 428	21 247	252 734	67,91	5,71	8,17
Total	14 974	989	21 540	34 930	574 193	61,67	3,75	6,20
Université								
Hommes	7 779	292	5 287	11 435	326 537	46,24	1,62	3,62
Femmes	3 496	262	5 751	8 868	127 720	64,85	4,50	6,97
Total	11 275	554	11 038	20 303	454 257	54,37	2,43	4,68
Taux moyen (tous niveaux)						62,96	3,54	5,68

Tableau 14

Répartition des répondants selon la profession et le niveau de scolarité

Profession	Scolarité	Primaire ou moins	Secondaire	Post secondaire	Diplôme post secondaire	Université	Total
Direction	N	500	3 005	707	1 582	2 716	8 510
	% ligne	5,9	35,3	8,3	18,6	31,9	7,0
	% colonne	1,8	5,0	9,6	9,9	23,0	
Professions libérales		353	1 795	563	1 972	2 564	7 247
		4,9	24,8	7,8	27,2	35,4	5,9
		1,3	3,0	7,7	12,4	21,7	
Enseignement		50	583	280	1 923	3 413	6 249
		0,8	9,3	4,5	30,8	54,6	5,1
		0,2	1,0	3,8	12,0	28,9	
Médecine		388	1 516	279	2 538	1 283	6 004
		6,5	25,2	4,6	42,3	21,4	4,9
		1,4	2,5	3,8	15,9	10,8	
Travail administratif		1 666	13 552	1 984	2 927	639	20 768
		8,0	65,3	9,6	14,1	3,1	17,0
		6,1	22,6	27,0	18,3	5,4	
Commerce		1 917	7 290	955	1 400	588	12 150
		15,8	60,0	7,9	11,5	4,8	9,9
		7,0	12,2	13,0	8,8	5,0	
Services		5 050	8 970	926	1 033	246	16 225
		31,1	55,3	5,7	6,4	1,5	13,3
		18,4	15,0	12,6	6,5	2,1	
Professions du primaire		3 399	2 991	200	265	105	6 960
		48,8	43,0	2,9	3,8	1,5	5,7
		12,4	5,0	2,7	1,7	0,9	
Traitement des matières premières		3 453	5 078	308	595	38	9 472
		36,5	53,6	3,3	6,3	0,4	7,7
		12,6	8,5	4,2	3,7	0,3	
Fabrication		4 466	6 984	526	972	110	13 058
		34,2	53,5	4,0	7,4	0,8	10,7
		16,3	11,7	7,2	6,1	0,9	
Construction		2 660	3 084	244	344	74	6 406
		41,5	48,1	3,8	5,4	1,2	5,2
		9,7	5,2	3,3	2,2	0,6	
Transport, manutention, etc.		3 503	5 005	379	412	53	9 352
		37,5	53,5	4,1	4,4	0,6	7,6
		12,8	8,4	5,2	2,6	0,4	
Total		**27 405**	**59 853**	**7 351**	**15 963**	**11 829**	**122 401**
		22,4	**48,9**	**6,0**	**13,0**	**9,7**	**100,0**

Tableau 15

Absences et heures perdues selon la profession et le sexe

Sexe	Occupés (A)	Absents (B)	Heures perdues maladie (C)	Heures habituelles des absents (D)	Heures habituelles des en emploi (E)	Sévérité d'absence maladie (C / D × 100)	Inactivité d'absence maladie (C / E × 100)	Incidence d'absence maladie (B / A + b = 100)
Direction								
Hommes	6 337	240	4 248	9 378	270 663	45,30	1,57	3,65
Femmes	1 799	134	2 923	4 897	71 931	59,69	4,06	6,93
Total	8 136	374	7 171	14 275	342 594	50,23	2,09	4,39
Professions libérales								
Hommes	4 980	223	3 739	8 576	202 028	43,60	1,85	4,29
Femmes	1 913	131	3 102	4 382	67 936	70,79	4,57	6,41
Total	6 893	354	6 841	12 958	269 964	52,79	2,53	4,88
Enseignement								
Hommes	2 721	92	1 845	3 335	101 245	55,32	1,82	3,27
Femmes	3 168	268	6 640	9 211	107 576	72,09	6,17	7,80
Total	5 889	360	8 485	12 546	208 821	67,63	4,06	5,76
Médecine								
Hommes	1 405	94	2 495	3 503	60 193	71,22	4,15	6,27
Femmes	4 086	419	10 328	13 378	139 841	77,20	7,39	9,30
Total	5 491	513	12 823	16 881	200 034	75,96	6,41	8,54
Travail administratif								
Hommes	4 883	277	5 107	10 595	195 509	48,20	2,61	5,37
Femmes	14 474	1 134	23 379	38 690	521 464	60,43	4,48	7,27
Total	19 357	1 411	28 486	49 285	716 973	57,80	3,97	6,79
Commerce								
Hommes	7 752	287	7 732	12 403	344 018	62,34	2,25	3,57
Femmes	3 911	200	3 831	6 621	136 692	57,86	2,80	4,86
Total	11 663	487	11 563	19 024	480 710	60,78	2,41	4,01
Services								
Hommes	7 559	380	10 914	15 302	309 908	71,32	3,52	4,79
Femmes	7 865	421	9 937	13 832	259 281	71,84	3,83	5,08
Total	15 424	801	20 851	29 134	569 189	71,57	3,66	4,94
Professions du primaire								
Hommes	5 365	182	6 560	8 544	267 538	76,78	2,45	3,28
Femmes	1 376	37	720	960	43 133	75,00	1,67	2,62
Total	6 741	219	7 280	9 504	310 671	76,60	2,34	3,15
Traitement des matières premières								
Hommes	7 871	548	14 203	22 550	349 162	62,98	4,07	6,51
Femmes	961	92	2 298	3 555	39 992	64,64	5,75	8,74
Total	8 832	640	16 501	26 105	389 154	63,21	4,24	6,76

Tableau 15 (suite)

Absences et heures perdues selon la profession et le sexe

Sexe	Effectifs (A)	Absents (B)	Heures perdues maladie C)	Heures habituelles des absents (D)	Heures habituelles des en emploi (E)	Severite d'absence maladie (C D × 100)	Inactivite d'absence maladie (C E × 100)	Incidence d'absence maladie (B A + b · 100)
Fabrication								
Hommes	8 529	560	12 871	22 680	376 962	56,75	3,41	6,16
Femmes	3 638	331	6 535	12 401	148 566	52,70	4,40	8,34
Total	12 167	891	19 406	35 081	525 528	55,32	3,69	6,82
Construction								
Hommes	5 995	371	10 460	15 109	260 828	69,23	4,01	5,83
Femmes	36	4	96	160	1 372	60,00	7,00	10,00
Total	6 031	375	10 556	15 269	262 200	69,13	4,03	5,85
Transport, manutention, etc.								
Hommes	8 057	455	13 625	19 199	348 845	70,97	3,91	5,35
Femmes	766	74	1 407	2 808	29 636	50,11	4,75	8,81
Total	8 823	529	15 032	22 007	378 481	68,31	3,97	5,66
Taux moyen (toutes professions)						62,96	3,54	5,68

Tableau 16

Répartition de l'échantillon masculin selon la profession et la branche d'activité

Profession / Branche d'activité	Direction	Professions libérales	Enseignement	Médecine	Travail administratif	Commerce	Services	Professions du primaire	Traitement des matières premières	Fabrication	Construction	Transports	Total
Primaire	90	151	0	23	76	13	164	5 046	700	300	203	347	7 113
	1,3	2,1	0,0	0,3	1,1	0,2	2,3	70,9	9,8	4,2	2,9	4,9	9,5
	1,4	2,9	0,0	1,5	1,5	0,2	2,1	91,0	8,3	3,3	3,2	4,1	
Fabrication	1 562	1 085	19	49	1 014	863	606	106	6 411	4 704	491	2 581	19 491
	8,6	5,6	0,1	0,3	5,2	4,4	3,1	0,5	32,9	24,1	2,5	13,2	25,9
	23,7	20,9	0,7	3,3	19,7	10,7	7,6	1,9	76,1	51,8	7,7	30,3	
Construction	270	60	0	1	101	38	66	96	221	227	3 911	234	5 225
	5,2	1,1	0,0	0,0	1,9	0,7	1,3	1,8	4,2	4,3	74,9	4,5	7,0
	4,1	1,2	0,0	0,1	2,0	0,5	0,8	1,7	2,6	2,5	61,4	2,7	
Transports	540	644	25	40	1 230	94	196	23	200	782	957	3 168	7 899
	6,8	8,2	0,3	0,5	15,6	1,2	2,5	0,3	2,5	9,9	12,1	40,1	10,5
	8,2	12,4	0,9	2,7	23,8	1,2	2,5	0,4	2,4	8,6	15,0	37,2	
Commerce	658	112	9	62	944	6 063	273	15	623	2 447	120	1 472	12 798
	5,1	0,9	0,1	0,5	7,4	47,4	2,1	0,1	4,9	19,1	0,9	11,5	17,0
	10,0	2,2	0,3	4,1	18,3	75,4	3,4	0,3	7,4	26,9	1,9	17,3	
Finances	886	76	0	0	256	788	180	0	0	1	22	14	2 223
	39,9	3,4	0,0	0,0	11,5	35,4	8,1	0,0	0,0	0,0	1,0	0,6	3,0
	13,5	1,5	0,0	0,0	5,0	9,8	2,3	0,0	0,0	0,0	0,3	0,2	
Services socio-culturels	714	1 079	2 664	1 272	353	15	1 474	83	20	164	215	126	8 179
	8,7	13,2	32,6	15,6	4,3	0,2	18,0	1,0	0,2	2,0	2,6	1,5	10,9
	10,9	20,7	94,7	84,9	6,8	0,2	18,6	1,5	0,2	1,8	3,4	1 5	
Services personnels et commerciaux	823	1 154	28	7	363	158	3 534	47	220	247	47	179	6 807
	12,1	17,0	0,4	0,1	5,3	2,3	51,9	0,7	3,2	3,6	0,7	2,6	9,1
	12,5	22,2	1,0	0,5	7,0	2,0	44,5	0,8	2,6	2,7	0,7	2,1	
Administration publique	1 034	842	68	45	823	7	1 446	131	24	217	400	391	5 428
	19,0	15,5	1,3	0,8	15,2	0,1	26,6	2,4	0,4	4,0	7,4	7,2	7,2
	15,7	16,2	2,4	3,0	15,9	0,1	18,2	2,4	0,3	2,4	6,3	4,6	
Total	**6 577**	**5 203**	**2 813**	**1 499**	**5 160**	**8 039**	**7 939**	**5 547**	**8 419**	**9 089**	**6 366**	**8 512**	**75 163**
	8,8	**6,9**	**3,7**	**2,0**	**6,9**	**10,7**	**10,6**	**7,4**	**11,2**	**12,1**	**8,5**	**11,2**	**100,0**

Tableau 17

Répartition de l'échantillon féminin selon la profession et la branche d'activité

Profession / Branche d'activité	Direction	Professions libérales	Enseignement	Médecine	Travail administratif	Commerce	Services	Professions du primaire	Traitement des matières premières	Fabrication	Construction	Transports	Total
Primaire	2	6	0	5	190	5	29	1 361	11	4	2	7	162
	0,1	0,4	0,0	0,3	11,7	0,3	1,8	83,9	0,7	0,2	0,1	0,4	3,4
	0,1	0,3	0,0	0,1	1,2	0,1	0,3	96,3	1,0	0,1	5,0	0,8	
Fabrication	306	272	12	35	1 730	137	159	7	936	3 488	10	476	7 568
	4,0	3,6	0,2	0,5	22,9	1,8	2,1	0,1	12,4	46,1	0,1	6,3	16,0
	15,8	13,3	0,3	0,8	11,1	3,3	1,9	0,5	88,9	87,9	25,0	56,7	
Construction	33	5	0	0	424	8	0	1	0	0	14	0	485
	6,8	1,0	0,0	0,0	87,4	1,6	0,0	0,2	0,0	0,0	2,9	0,0	1,0
	1,7	0,2	0,0	0,0	2,7	0,2	0,0	0,1	0,0	0,0	35,0	0,0	
Transports	172	117	8	6	1 266	25	42	6	0	0	6	111	1 759
	9,8	6,7	0,5	0,3	72,0	1,4	2,4	0,3	0,0	0,0	0,3	6,3	3,7
	8,9	5,7	0,2	0,1	8,1	0,6	0,5	0,4	0,0	0,0	15,0	13,2	
Commerce	151	72	7	73	3 495	3 547	189	3	62	215	0	167	7 981
	1,9	0,9	0,1	0,9	43,8	44,4	2,4	0,0	0,8	2,7	0,0	2,1	16,9
	7,8	3,5	0,2	1,6	22,4	86,3	2,3	0,2	5,9	5,4	0,0	19,9	
Finances	341	70	0	12	2 582	291	95	0	0	0	0	6	3 397
	10,0	2,1	0,0	0,4	76,0	8,6	2,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	7,2
	17,6	3,4	0,0	0,3	16,5	7,1	1,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7	
Services socio-culturels	399	865	3 375	4 306	2 566	18	1 820	23	26	134	0	23	13 555
	2,9	6,4	24,9	31,8	18,9	0,1	13,4	0,2	0,2	1,0	0,0	0,2	28,7
	20,6	42,3	98,2	95,6	16,4	0,4	22,0	1,6	2,5	3,4	0,0	2,7	
Services personnels et commerciaux	228	323	5	20	1 616	79	5 782	10	12	128	1	33	8 237
	2,8	3,9	0,1	0,2	19,6	1,0	70,2	0,1	0,1	1,6	0,0	0,4	17,4
	11,8	15,8	0,1	0,4	10,4	1,9	69,8	0,7	1,1	3,2	2,5	3,9	
Administration publique	301	314	29	48	1 739	1	170	2	6	0	7	17	2 634
	11,4	11,9	1,1	1,8	66,0	0,0	6,5	0,1	0,2	0,0	0,3	0,6	5,6
	15,6	15,4	0,8	1,1	11,1	0,0	2,1	0,1	0,6	0,0	17,5	2,0	
Total	**1 933**	**2 044**	**3 436**	**4 505**	**15 608**	**4 111**	**8 286**	**1 413**	**1 053**	**3 969**	**40**	**840**	**47 238**
	4,1	**4,3**	**7,3**	**9,5**	**33,0**	**8,7**	**17,5**	**3,0**	**2,2**	**8,4**	**0,1**	**1,8**	**100,0**

Tableau 18

Personnes absentes et heures perdues selon le secteur d'activité et le sexe

Sexe	Occupés (A)	Absents (B)	Heures perdues maladie C)	Heures habituelles des absents (D)	Heures habituelles des en emploi (E)	Sévérité d'absence maladie (C/D × 100)	Inactivité d'absence maladie (C/E × 100)	Incidence d'absence maladie (B/A + b × 100)
Primaire								
Hommes	6 844	269	9 279	12 303	335 183	75,42	2,77	3,78
Femmes	1 570	52	1 074	1 527	50 477	70,33	2,13	3,21
Total	8 414	321	10 353	13 830	385 660	74,86	2,68	3,68
Fabrication								
Hommes	18 299	1 192	28 807	48 595	798 174	59,28	3,61	6,12
Femmes	6 992	576	11 709	21 564	279 514	54,30	4,19	7,61
Total	25 291	1 768	40 516	70 159	1 077 688	57,75	3,76	6,53
Construction								
Hommes	4 985	240	7 380	9 919	219 108	74,40	3,37	4,59
Femmes	466	19	408	625	14 199	65,28	2,87	3,92
Total	5 451	259	7 788	10 544	233 307	73,86	3,34	4,54

Tableau 18 (suite)

Personnes absentes et heures perdues selon le secteur d'activité et le sexe

Sexe	Occupés (A)	Absents (B)	Heures perdues maladie (C)	Heures habituelles des absents (D)	Heures habituelles des en emploi (E)	Sévérité d'absence maladie (C D × 100)	Inactivité d'absence maladie (C E × 100)	Incidence d'absence maladie (B A + b × 100)
Transport, communications et autres services publics								
Hommes	7 444	455	11 913	18 964	326 604	62,82	3,65	5,76
Femmes	1 651	108	1 988	3 862	60 004	51,48	3,31	6,14
Total	9 095	563	13 901	22 826	386 608	60,90	3,60	5,83
Commerce								
Hommes	12 306	492	11 827	20 332	531 742	58,17	2,22	3,84
Femmes	7 528	453	9 307	14 609	261 374	63,71	3,56	5,68
Total	19 834	945	21 134	34 941	793 116	60,49	2,67	4,55
Finances								
Hommes	2 135	88	2 173	3 500	88 736	62,09	2,45	3,96
Femmes	3 146	251	5 745	8 814	117 700	65,18	4,88	7,39
Total	5 281	339	7 918	12 314	206 436	64,30	3,84	6,03
Services socio-culturels								
Hommes	7 833	346	8 100	12 994	306 191	62,34	2,65	4,23
Femmes	12 422	1 133	28 172	38 072	431 874	74,00	6,52	8,36
Total	20 255	1 479	36 272	51 066	738 065	71,03	4,91	6,81
Services personnels et commerciaux								
Hommes	6 532	275	6 536	10 803	273 531	60,50	2,39	4,04
Femmes	7 865	372	7 256	11 764	155 480	61,68	4,67	4,52
Total	14 397	647	13 792	22 567	429 011	61,12	3,22	4,30
Administration publique								
Hommes	5 076	352	7 784	13 764	207 630	56,55	3,75	6,48
Femmes	2 353	281	5 537	10 058	90 496	55,05	6,12	10,67
Total	7 429	633	13 321	23 822	298 126	55,92	4,47	7,85
Taux moyen (tous secteurs)						62,96	3,54	5,68

Tableau 19

Taux d'incidence et de sévérité des absences selon les heures habituelles de travail par semaine

	Incidence %	Sévérité %
1 à 15 heures	3,43	84,33
16 à 29 heures	4,64	78,11
30 à 35 heures	7,03	60,48
36 à 40 heures	6,32	62,76
Plus de 40 heures	3,97	62,54

Tableau 20

Personnes absentes et heures perdues selon les heures supplémentaires effectuées

	Personnes			Heures		
	Occupées	Absentes	Taux d'incidence	Perdues	Habituelles	Taux de sévérité
Aucune heure	98 325	3 121	3,08	31 723	119 815	26,48
Un certain nombre d'heures	10 011	283	2,75	2 062	3 090	18,67
Dont:						
1-4 heures	3 166	117	3,56	779	4 482	17,38
6-8 heures	3 352	99	2,87	755	3 907	19,32
9-14 heures	1 914	44	2,25	328	1 668	19,66
15 heures et plus	1 579	23	1,44	200	987	20,26

Tableau 21

Taux d'incidence et de sévérité ( )
selon l'ancienneté et l'âge

	Moins d'un an	De 1 à 5 ans	Plus de 5 ans
15-19	3,35 (55,75)	3,55 (58,99)	*
20-24	3,96 (50,82)	6,56 (59,59)	7,96 (61,63)
25-34	4,21 (53,33)	7,15 (59,59)	7,83 (60,83)
35-44	3,73 (59,59)	5,18 (60,59)	5,53 (62,86)
45-64	3,23 (67,00)	5,47 (67,44)	6,17 (73,66)
65 et plus	*	*	3,56 (73,37)
Sous total (ancienneté)	3,76 (55,60)	6,06 (60,82)	6,44 (66,38)
Total			**5,68** **(62,96)**

* Nombre réduit d'observations

Tableau 22

Taux d'incidence des absences
selon l'ancienneté et la recherche d'emploi

Ancienneté	Recherche d'emploi au cours des dernières 4 semaines		
	OUI	NON	TOTAL
Moins d'un an	3,5 %	3,8 %	3,8 %
Plus d'un an	8,0 %	6,3 %	6,3 %
Total	**4,9 %**	**5,7 %**	**5,7 %**

Tableau 23

Taux d'incidence des absences selon l'indice de satisfaction au travail

	Satisfait %	Insatisfait %
Global	5,7	8,0*
Sexe		
Hommes	4,9	8,7*
Femmes	6,9	6,7
Âge		
15-24 ans	4,8	6,5
25-34 ans	6,8	10,9*
35-54 ans	5,3	—
55 ans et plus	5,9	—
Professions		
Direction	4,4	—
Professions libérales	4,9	—
Enseignement	5,7	—
Travailleurs de la médecine	8,6	—
Travail administratif	6,8	—
Commerce	4,0	—
Travailleurs des services	4,9	9,6*
Professions du primaire	3,2	—
Traitement des matières premières	6,7	—
Fabrication	6,7	19,7*
Construction	5,8	—
Transport, manutention, etc.	5,7	—
Branche d'activité		
Primaire	3,7	—
Fabrication	6,5	14,5*
Construction	4,5	—
Transports, communications	5,8	—
Commerce	4,5	—
Finances	6,1	—
Services socio-culturels	6,8	—
Services personnels et commerciaux	4,2	—
Administration publique	7,8	—

* Indique une différence significative ($p < 0,05$)
— Unités d'observation trop restreintes pour l'établissement du taux

Tableau 24

Taux d'incidence des absences selon le niveau de scolarité et le sexe
Ontario-Canada-Québec

	Ontario			Canada			Québec
	Hommes	**Femmes**	**Total**	**Hommes**	**Femmes**	**Total**	**Total**
Primaire ou moins	5,6	6,1	5,7	5,0	5,7	5,2	6,1
Secondaire	4,6	6,1	5,3	4,6	5,7	5,0	5,6
Post-secondaire	4,7	6,8	5,6	4,4	6,0	5,1	5,1
Diplôme post-secondaire	4,2	6,7	5,4	4,1	6,2	5,2	6,2
Université	3,2	5,5	4,0	3,3	5,7	4,1	4,7
Total			**5,10**			**4,98**	**5,68**

Tableau 25

Taux d'incidence des absences selon la profession et le sexe
Ontario-Canada-Québec

	Ontario			Canada			Québec
	Hommes	**Femmes**	**Total**	**Hommes**	**Femmes**	**Total**	**Total**
Direction	3,5	6,0	4,2	3,3	6,0	4,0	4,4
Professions libérales	4,1	6,6	4,7	4,0	6,2	4,6	4,9
Enseignement	2,9	5,2	4,2	2,9	5,6	4,5	5,8
Travailleurs de la médecine	4,2	7,9	7,1	4,4	7,1	6,5	8,5
Travail administratif	5,4	6,0	5,9	5,1	6,0	5,8	6,8
Commerce	3,2	4,9	3,9	3,4	5,2	4,1	4,0
Services	3,8	4,7	4,3	4,1	4,8	4,5	4,9
Professions du primaire	3,3	3,0	3,2	3,0	3,0	3,0	3,2
Traitement des matières premières	6,4	11,5	7,1	6,3	8,1	6,6	6,8
Fabrication	5,7	10,4	6,8	5,7	9,1	6,3	6,8
Construction	5,0	10,1	5,1	5,3	7,0	5,3	5,9
Transport, manutention, etc.	5,3	8,1	5,7	5,1	7,1	5,3	5,7
Total (toutes professions)			**5,10**			**4,98**	**5,68**

Tableau 26

Taux d'incidence des absences selon la branche d'activité et le sexe Ontario-Canada-Québec

	Ontario			Canada			Québec
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Total
Primaire	3,8	3,3	3,7	3,3	3,5	3,3	3,7
Fabrication	5,8	8,8	6,6	5,8	7,8	6,4	6,5
Construction	4,4	4,5	4,5	4,7	4,5	4,7	4,5
Transports, communications	5,3	6,2	5,5	5,0	5,9	5,2	5,8
Commerce	3,7	5,3	4,4	4,0	5,4	4,6	4,6
Finances	3,3	6,3	5,2	3,9	6,2	5,3	6,0
Services socio-culturels	3,7	6,3	5,4	3,7	6,1	5,3	6,8
Services personnels et commerciaux	3,1	4,6	4,0	3,7	4,7	4,3	4,3
Administration publique	5,3	8,6	6,5	5,4	7,8	6,3	7,9
Total			**5,10**			**4,98**	**5,68**

Tableau 27

Taux d'incidence des absences selon les heures supplémentaires effectuées Ontario-Canada-Québec

	Ontario %	Canada %	Québec %
Aucune heure	3,4	3,2	3,1
Un certain nombre d'heures	2,9	3,0	2,8
dont:			
1 à 4 heures	4,0	4,1	3,6
5 à 8 heures	2,8	3,0	2,9
9 à 14 heures	2,0	2,2	2,3
15 heures et plus	1,8	1,8	1,4

Tableau 28

Taux d'incidence des absences selon l'indice de satisfaction au travail Ontario-Canada

	Ontario		Canada	
	Satisfait	**Insatisfait**	**Satisfait**	**Insatisfait**
Global	5,2	6,8*	5,0	6,9*
Sexe				
Hommes	4,6	6,7	4,4	6,7*
Femmes	6,1	7,0	5,8	7,2*
Âge				
15-24 ans	4,8	5,3	4,8	6,1*
25-34 ans	5,9	8,1*	5,6	8,4*
35-54 ans	4,9	7,2*	4,5	6,1*
55 ans et plus	5,6	—	5,2	—
Professions				
Direction	4,2	6,9	4,0	5,7*
Professions libérales	4,7	6,5	4,6	7,2*
Enseignement	4,2	—	4,5	6,8*
Médecine	7,1	—	6,5	7,7
Travail administratif	5,9	7,5	5,8	8,5*
Commerce	3,9	7,7*	4,1	6,5*
Travailleurs des services	4,3	3,6	4,5	4,7
Professions du primaire	3,2	—	3,0	3,1
Traitement des matières premières	7,1	—	6,6	11,4*
Fabrication	6,8	12,5*	6,3	11,3*
Construction	5,0	—	5,3	7,0
Transport	5,7	7,9	5,3	6,6
Branche d'activité				
Primaire	3,7	—	3,3	4,2
Fabrication	6,6	8,7	6,3	10,7*
Construction	4,4	—	4,7	6,6*
Transports, communications	5,4	16,2*	5,2	7,7*
Commerce	4,4	7,3*	4,5	6,7*
Finances	5,4	—	5,3	4,9
Services socio-culturels	5,4	—	5,3	6,4*
Services personnels et commerciaux	4,0	4,6	4,3	5,6*
Administration publique	6,4	12,1*	6,2	9,0*

* Indique une différence significative ($p < 0,05$)
— Unités d'observation trop restreintes pour l'établissement du taux

Tableau 29

Personnes absentes et taux d'incidence des absences-maladie selon le sexe des répondants Ontario-Canada-Québec

	Ontario			Canada			Québec
	Occupées	Absentes	Taux	Occupées	Absentes	Taux	Taux
Hommes	101 665	4 666	4,4	479 821	22 381	4,4	4,9
Femmes	66 701	4 375	6,2	306 316	18 844	5,8	6,9
Total[1]	**168 366**	**9 041**	**5,10**	**786 137**	**41 225**	**4,98**	**5,7**

1 Les chiffres globaux diffèrent de ceux du tableau 23 puisqu'ils correspondent ici aux unités d'observation et non plus aux données pondérées.

Tableau 30

Taux d'incidence des absences selon l'âge et le sexe Ontario-Canada-Québec

	Ontario			Canada			Québec
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Total
15-19 ans	3,1	3,6	3,3	3,7	4,0	3,8	3,4
20-24 ans	4,9	6,9	5,8	4,8	6,6	5,6	5,7
25-34 ans	4,7	7,7	6,0	4,6	7,2	5,6	6,8
35-44 ans	4,2	5,6	4,7	4,0	5,1	4,4	5,2
45 à 64 ans	5,2	5,7	5,4	4,8	5,1	4,9	5,8
65 ans et plus	4,1	5,3	4,5	4,2	4,0	4,1	3,3
Total			**5,10**			**4,98**	**5,68**

Tableau 31

Taux d'incidence des absences selon l'état matrimonial et le sexe Ontario-Canada-Québec

	Ontario			Canada			Québec
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Total
Marié ou concubin	4,8	6,7	5,5	4,5	6,2	5,2	6,2
Jamais marié	3,8	4,2	4,0	4,0	4,5	4,2	4,1
Autres	5,8	7,6	6,6	6,1	6,8	6,5	7,8
Total			**5,10**			**4,98**	**5,68**

Tableau 32

Taux d'incidence des absences selon les heures habituelles de travail par semaine Ontario-Canada-Québec

	Ontario %	Canada %	Québec %
1 à 5 heures	3,1	3,5	3,4
16 à 29 heures	4,4	4,4	4,6
30 à 35 heures	5,3	5,6	7,0
36 à 40 heures	6,1	5,7	6,3
Plus de 40 heures	4,0	3,8	4,0
Taux moyen	5,10	4,98	5,68

Tableau 33

Taux d'incidence des absences selon l'ancienneté et l'âge Ontario (Canada)

	Moins d'un an	Un à 5 ans	Plus de 5 ans
15-19 ans	3,4	3,3	*
	(3,9)	(3,8)	(1,9)
20-24 ans	5,1	6,4	6,1
	(5,0)	(6,0)	(5,9)
25-34 ans	5,2	5,8	6,5
	(4,8)	(5,9)	(5,9)
35-44 ans	4,5	4,9	4,8
	(4,2)	(4,7)	(4,4)
45-64 ans	4,3	5,4	5,5
	(4,1)	(4,9)	(5,1)
65 ans et plus	*	5,8	4,3
	(2,7)	(5,2)	(4,1)
Sous-total (ancienneté)	4,5	5,4	5,5
	(4,5)	(5,3)	(5,1)
Total			**5,10 (4,98)**

Tableau 34

Répartition des unités d'observation de l'échantillon selon les variables de contrôle et la province

Variables de contrôle	Province Québec (N = 122 401) %	Ontario (N = 172 741) %	Canada (N = 827 362) %
Sexe			
Hommes	61,4	58,9	60,7
Femmes	38,6	41,1	39,3
État matrimonial			
Jamais marié	27,6	25,8	26,7
Marié	67,7	67,1	67,3
Autre	4,7	7,1	6,0
Groupe d'âge			
15-19 ans	8,8	10,0	10,4
20-24 ans	14,8	13,3	14,2
25-34 ans	28,8	26,2	27,2
35-44 ans	21,5	20,7	20,0
45-64 ans	24,8	27,7	26,2
65 ans et plus	1,3	2,2	2,0
Scolarité			
Primaire ou moins	22,4	15,7	16,6
Secondaire	48,9	53,3	53,4
Post-secondaire	6,0	8,4	8,1
Diplôme post-secondaire	13,0	11,3	11,7
Université	9,7	11,3	10,2
Semaine habituelle de travail			
1 à 15 heures	6,1	8,2	7,6
16 à 29 heures	6,6	7,6	7,6
30 à 35 heures	18,2	8,9	10,0
36 à 40 heures	48,7	55,2	52,8
Plus de 40 heures	20,4	20,1	21,9
Secteur d'activité			
Primaire	7,1	6,9	12,6
Fabrication	22,1	23,8	15,8
Construction	4,7	5,5	6,4
Transport, manutention, etc.	7,9	7,4	8,2
Commerce	17,0	15,8	17,1
Finances, assurances, etc.	4,6	5,5	4,6
Services socio-culturels	17,8	14,7	15,6
Services personnels et commerciaux	12,3	13,7	12,6
Administration publique	6,6	6,5	7,0

Tableau 34 (suite)

Répartition des unités d'observation de l'échantillon selon les variables de contrôle et la province

Variables de contrôle	Province Québec (N = 122 401) %	Ontario (N = 172 741) %	Canada (N = 827 362) %
Profession			
Direction	7,0	7,9	7,1
Professions libérales	5,9	7,0	5,9
Enseignement	5,1	3,7	4,2
Travailleurs de la médecine	4,9	4,1	4,3
Travail administratif	17,0	17,4	15,8
Commerce	9,9	9,9	9,9
Travailleurs des services	13,3	13,2	13,4
Professions du primaire	5,7	5,9	10,1
Traitement des matières premières	7,7	7,1	6,8
Fabrication	10,7	10,4	7,9
Construction	5,2	5,8	6,7
Transport, manutention, etc.	7,6	7,7	7,8

Annexe 5

Durée des absences selon les principales variables de contrôle Québec-Ontario-Canada

Tableau 35

Proportion des personnes absentes selon la durée des absences Québec-Ontario-Canada Septembre 1980 — août 1981

		1 jour %	2 jours %	Plus de 2 jours %	Toute la semaine %	N
Global	Qué.	32,6	9,7	6,7	51,0	6 954
	Ont.	36,5	13,3	9,5	40,7	9 041
	Can.	35,7	13,6	9,9	40,8	41 225
Sexe						
Hommes	Qué.	32,7	10,6	7,9	48,8	3 709
	Ont.	37,4	13,6	10,8	38,2	4 666
	Can.	35,4	14,2	11,5	38,9	22 381
Femmes	Qué.	32,5	8,6	5,3	53,7	3 245
	Ont.	35,7	13,1	8,0	43,3	4 375
	Can.	35,8	12,8	8,2	43,1	18 844
Âge						
15-19	Qué.	36,7	11,7	8,3	43,3	360
	Ont.	43,4	17,2	6,3	33,1	574
	Can.	43,5	15,0	8,8	32,7	3 290
20-24	Qué.	38,2	10,5	6,3	45,1	1 038
	Ont.	43,7	13,7	8,5	34,1	1 340
	Can.	42,8	14,5	9,4	33,1	6 538
25-34	Qué.	37,1	8,9	5,8	48,2	2 407
	Ont.	40,4	13,4	10,0	36,2	2 699
	Can.	39,1	14,0	9,6	37,2	12 658
35-44	Qué.	33,2	10,5	6,8	49,6	1 354
	Ont.	36,2	13,8	10,0	40,0	1 696
	Can.	35,1	14,2	10,5	40,2	7 377
45-64 ans	Qué.	22,4	9,4	7,4	60,8	1 743
	Ont.	28,0	12,2	9,8	50,0	2 564
	Can.	26,0	11,7	10,6	51,8	10 680
65 ans et plus	Qué.	17,3	1,9	13,5	67,3	52
	Ont.	26,8	7,7	9,5	56,0	168
	Can.	19,8	11,0	13,0	56,2	682
État matrimonial						
Jamais marié	Qué.	38,5	12,4	7,5	41,6	1 368
	Ont.	42,9	16,7	9,9	30,4	1 779
	Can.	42,5	15,3	10,2	31,9	9 303
Marié	Qué.	31,0	9,0	6,4	53,6	5 140
	Ont.	34,9	12,8	9,2	43,1	6 416
	Can.	33,4	13,0	9,8	43,8	28 712
Autres	Qué.	33,2	8,5	7,4	50,9	446
	Ont.	35,5	9,8	10,6	44,1	846
	Can.	35,8	13,2	10,4	40,5	3 210

Tableau 35 (suite)

Proportion des personnes absentes selon la durée des absences
Québec-Ontario-Canada
Septembre 1980 — août 1981

		1 jour %	2 jours %	Plus de 2 jours %	Toute la semaine %	N
Profession						
Direction	Qué.	43,9	12,0	9,4	34,8	374
	Ont.	43,7	15,2	12,4	28,7	574
	Can.	43,4	14,8	11,5	30,3	2 365
Professions libérales	Qué.	42,1	11,3	6,8	39,8	354
	Ont.	43,9	16,7	13,2	26,1	574
	Can.	42,7	15,5	11,4	30,5	2 233
Enseignement	Qué.	31,9	7,8	3,3	56,9	360
	Ont.	30,9	14,9	13,0	41,3	269
	Can.	34,6	14,0	9,8	41,6	1 569
Travailleurs de la médecine	Qué.	23,8	5,5	3,1	67,6	513
	Ont.	28,6	10,9	7,8	52,7	497
	Can.	27,8	11,0	6,8	54,4	2 340
Travailleurs administratifs	Qué.	40,3	9,3	4,5	45,9	1 411
	Ont.	43,2	12,8	8,1	35,8	1 776
	Can.	42,7	13,2	8,1	36,0	7 555
Commerce	Qué.	28,5	10,5	11,3	49,7	487
	Ont.	32,4	12,3	10,8	44,5	669
	Can.	33,1	13,2	11,4	42,3	3 379
Services	Qué.	24,1	9,9	6,7	59,3	801
	Ont.	31,4	13,4	8,9	46,3	987
	Can.	31,5	12,9	9,2	46,3	5 039
Professions du primaire	Qué.	16,4	5,9	11,9	65,8	219
	Ont.	28,0	20,1	9,8	42,1	328
	Can.	22,6	17,1	17,6	42,7	2 510
Traitement des matières premières	Qué.	30,2	12,2	6,4	51,3	640
	Ont.	35,8	12,9	8,2	43,0	865
	Can.	34,5	13,4	9,1	43,0	3 696
Fabrication	Qué.	39,3	9,9	9,0	41,9	891
	Ont.	39,2	11,4	8,0	41,4	1 229
	Can.	41,3	12,7	8,5	37,4	4 155
Construction	Qué.	25,9	9,9	7,2	57,1	375
	Ont.	34,1	15,5	9,6	40,8	510
	Can.	33,3	14,8	10,8	41,1	2 948
Transports, manutention	Qué.	26,8	10,2	5,5	57,5	529
	Ont.	29,2	11,5	10,6	48,6	763
	Can.	30,2	12,7	10,7	46,5	3 436

Tableau 35 (suite)

Proportion des personnes absentes selon la durée des absences
Québec-Ontario-Canada
Septembre 1980 — août 1981

		1 jour %	2 jours %	Plus de 2 jours %	Toute la semaine %	N
Scolarité						
Primaire ou moins	Qué.	23,2	9,4	7,1	60,3	1 658
	Ont.	28,9	13,1	8,2	49,8	1 551
	Can.	26,8	12,1	10,5	50,5	7 163
Secondaire	Qué.	34,3	10,0	6,9	48,8	3 379
	Ont.	37,2	12,7	9,6	40,5	4 847
	Can.	36,4	13,6	9,8	40,2	22 209
Post-secondaire	Qué.	41,7	8,6	5,6	44,1	374
	Ont.	44,3	13,8	8,0	33,9	812
	Can.	42,1	14,5	9,8	33,5	3 375
Diplôme post-secondaire	Qué.	34,6	9,0	5,7	50,8	989
	Ont.	37,0	13,2	10,1	39,7	1 061
	Can.	37,0	13,2	9,3	40,6	4 974
Universitaire	Qué.	41,2	10,1	6,3	42,4	554
	Ont.	38,8	17,5	11,8	31,8	770
	Can.	40,6	15,5	11,3	32,6	3 504
Branche d'activité						
Primaire	Qué.	19,9	6,3	10,0	63,8	321
	Ont.	27,6	19,2	9,4	43,9	449
	Can.	26,4	16,0	15,9	41,7	3 475
Fabrication	Qué.	37,6	10,9	6,9	44,6	1 768
	Ont.	39,1	11,8	8,1	41,0	2 713
	Can	39,5	12,7	8,4	39,4	8 331
Construction	Qué.	20,8	9,3	7,3	62,5	259
	Ont.	30,5	16,4	11,0	42,0	426
	Can.	32,7	14,8	11,3	41,2	2 471
Transports, communications	Qué.	33,9	12,1	7,6	46,4	563
	Ont.	33,9	12,0	11,9	42,2	699
	Can.	33,5	12,8	10,3	43,4	3 518
Commerce	Qué.	32,1	9,2	8,3	50,5	945
	Ont.	37,2	13,3	8,9	40,6	1 212
	Can.	37,8	13,1	9,4	39,7	6 469
Finances, assurances	Qué.	34,5	5,0	7,4	53,1	339
	Ont.	40,5	13,3	11,0	35,2	489
	Can.	37,9	13,7	10,7	37,7	2 031
Services socio-culturels	Qué.	27,7	6,8	3,9	61,5	1 479
	Ont.	32,5	11,8	9,5	46,1	1 374
	Can.	32,1	15,6	8,5	47,7	6 814
Services personnels et commerciaux	Qué.	31,4	12,7	7,7	48,2	647
	Ont.	37,4	16,0	9,1	37,5	949
	Can.	37,1	15,6	9,9	37,5	4 466
Administration publique	Qué.	41,4	12,8	5,7	40,1	633
	Ont.	41,2	14,2	11,8	32,7	730
	Can.	39,3	15,0	10,2	35,5	3 560

Tableau 35 (suite)

Proportion des personnes absentes selon la durée des absences
Québec-Ontario-Canada
Septembre 1980 — août 1981

		1 jour %	2 jours %	Plus de 2 jours %	Toute la semaine %	N
Ancienneté						
Un (1) an ou moins	Qué.	39,8	11,2	7,7	41,3	1 110
	Ont.	43,4	16,3	9,6	30,7	1 857
	Can.	43,2	15,6	10,2	31,1	10 066
1 à 5 ans	Qué.	33,8	9,8	7,6	48,8	2 208
	Ont.	38,6	13,9	8,8	38,7	2 828
	Can.	37,0	13,8	9,5	39,7	13 304
Plus de 5 ans	Qué.	29,7	9,1	5,7	55,4	3 633
	Ont.	32,3	11,6	9,9	46,2	4 356
	Can.	30,4	12,3	10,2	47,1	17 855
Recherche d'emploi durant dernières 4 semaines						
Oui	Qué.	39,9	13,9	11,6	34,7	173
	Ont.	53,1	16,9	7,7	22,3	337
	Can.	50,0	16,2	10,3	23,5	1 509
Non	Qué.	18,4	9,6	6,5	51,5	6 781
	Ont.	35,9	13,2	9,5	41,4	8 704
	Can.	35,1	13,5	10,0	41,5	39 716
Satisfaction au travail						
Satisfaits	Qué.	32,5	9,7	6,7	51,1	6 867
	Ont.	36,2	13,3	9,5	41,0	8 871
	Can.	35,4	13,6	10,0	41,1	40 554
Insatisfaits	Qué.	40,2	6,9	6,9	46,0	87
	Ont.	54,1	13,5	6,5	25,9	170
	Can.	50,1	13,9	9,5	26,5	671

Références

« L'absentéisme: un colloque patronal ». — *Intersocial*, 60 (mai 1980).

Abramovitz, M. — *« Taking off » : absenteeism in a sample of american workers*. — Thèse de doctorat inédite. Brandeis University.

Boisvert, M. — « L'absentéisme au travail: ses effets, ses causes ». *Document témoin de la journée de concertation sur l'absentéisme au travail*. École des Hautes Études Commerciales.

Behrend, H. — « Voluntary absences from work ». — *International labour review*, vol. 79, no 2 (1959). — pp. 109-140.

Chadwick-Jones, J.K — « Absence from work: its meaning, measurement and control »/ par J.K. Chadwick *et al.* — *International review of applied psychology*, vol. 2, no 2. — pp. 137-155.

Chadwick-Jones, J.K. — *L'absentéisme dans le contexte canadien*. — Ottawa: Travail Canada, 1980. — 33 p.

Côté-Desbiolles, L. — *Les attitudes des travailleurs québécois à l'égard de leur emploi*/ par Louise-H. Côté-Desbiolles avec la collaboration de Bernard Turgeon. — Québec: Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, 1979, XV. — 145 p. (Études et recherches, 5).

Coté-Desbiolles, L. — « L'absentéisme au Québec: quelques données ». — *Le marché du travail*, vol. 2, no 2 (1981). — pp. 46-49.

Daniels, R.G. — « Absenteeism is eating away at Canadian productivity ». — *Industrial Management* (février 1981)

Dolan, S. — « L'absentéisme hospitalier au Québec/par Dolan *et al.* — *Relations industrielles*, vol. 38, no 1 (1983). — pp. 45-56.

Edwards, P. — « Does sick pay encourage absenteeism? »/par P. Edwards et H. Scullion. — *Personnel management*, vol. 11, no 7 (1979). — pp. 32-35.

Freeman, R.B — Job satisfaction as an economic variable. — *the American Economic Review*, vol. 68, no 2 (1978). — pp. 135-141.

Jardillier, P. — *L'absentéisme: mythes et réalités*/par P. Jardillier et H. Bauduin. — Paris: Entreprise moderne d'édition, 1979. — 172 pp. — (Collection Centor).

Hawk, D. — « Absenteeism and turnover ». — *Personnel journal*, vol. 55 (juin 1976). — pp. 293-295.

Hedges, J.N. — « Absence from work — a look at some national data ». — *Monthly Labor Review*, vol. 96, no 7 (1973). — pp. 24-30

Hedges, J.N. — « Absence from work, measuring the hours lost ». — *Monthly Labor Review*, vol. 100, no 10 (1977). — pp. 16-23.

Kearns, J.C. — « Controlling absenteeism for profit ». *Personnel Journal*, vol. 50, no 1 (1970). — pp. 50-51.

Kendall, B. — « How to fight the skip-work crisis ». *Canadian Business*, vol. 52 (1979). — pp. 118-131.

Isambert-Jamati, V. — « L'absentéisme des salariées en milieu industriel ». *Revue internationale du travail*, vol. 85, no 3 (1962) — pp. 248-261.

Locke, E.A. — « Nature and causes of job satisfaction ». — *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago, Rand McNally, M.D. Dunnette Ed., 1976. — pp. 1 297-1 349.

Markham, S.E. — « Female vs male absence rates: a temporal analysis »/par S.E. Markham *et al.* — *Personnel psychology*, vol. 35, no 2 (été 1982). — pp. 371-382.

Mikalachki, A. — « Absenteeism and overtime: double jeopardy »/par A. Miklachki et D.C. Chapple. — *Relations industrielles*, vol. 32, no 4 (1977). — pp. 532-545.

Mikalachki, A. — « Measuring absenteeism »/par A. Mikalachki et J. Gandz. — *Relations industrielles*, vol. 34, no 3 (1979). — pp. 516-543.

Miner, M.G. — « Job absence turnover: a new source of data ». — *Monthly Labor review*, vol. 100, no 10 (1977). — pp. 224-232.

Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration. — *Le chômage chez les jeunes au Canada: une analyse détaillée*. — Ottawa: février 1976.

Muchinsky, P.M. — « Employee absenteeism: a review of the literature ». — *Journal of vocational behavior*, vol. 10 (1977) — pp. 316-340.

Le Petit Robert, Dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française. — Paris: Société du Nouveau Littré, 1978.

« Rising absenteeism in Sweden attributed to generous sick-pay ». — *World of work report*, vol. 2 (1977).

Robertson, G. — « Absenteeism and Labour Turnover in Selected Ontario Industries ». — *Relations industrielles*, vol. 34, no 1 (1979). — pp. 86-107.

Rushmore, C.H. — « Medically-related absenteeism: random or motivated behavior? »/par C.H. Rushmore et S.A. Youngblood. — *Journal of occupational medicine*, vol. 21, no 4 (1979). pp. 245-250.

Steers, R.M. — « Major influences on employee attendance: a process model »/par R.M. Steers et S.R. Rhodes. — *Journal of applied psychology*, vol. 36, no 4 (1978). — pp. 391-407.

Thériault, R. — « L'absentéisme: importance, nature et remèdes »/par R. Thériault *et al.* — *Relations industrielles*, vol. 36, no 4 (1981). — pp. 775-802.

L'absence du travail est un thème qui jouit, depuis quelques années, d'une large tribune. Cependant, outre quelques recherches théoriques portant sur ses causes et ses effets ou certaines études de cas provenant des entreprises, le phénomène est peu documenté au Québec en matière statistique.

Utilisant des données inédites de l'Enquête sur la population active de Statistiques Canada, cette étude compare les résultats obtenus au Québec, en Ontario et au Canada relativement à trois indicateurs d'absence (l'incidence, l'inactivité et la "sévérité" des absences pour maladies et obligations personnelles ou familiales).

En plus de fournir des données générales pour la période de septembre 1980 à août 1981, le rapport aborde les relations qui existent entre l'absence du travail et certaines variables socio-démographiques (âge, statut civil, sexe, scolarité, profession) et organisationnelles (branche d'activité économique, heures de travail, temps supplémentaire). Les résultats présentés permettent, enfin, de vérifier l'hypothèse selon laquelle l'absentéisme serait directement relié à l'insatisfaction au travail.

La collection *Études et recherches* publie des travaux réalisés ou subventionnés par le Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail qui sont jugés d'intérêt général pour les praticiens et les chercheurs dans le domaine des relations du travail et de la gestion des ressources humaines ou par tous ceux que préoccupent les phénomènes reliés au marché du travail. Ces ouvrages fournissent un complément aux productions statistiques et aux études publiées tous les mois dans la revue *Le marché du travail*.

Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail

Imprimé au Québec, Canada